

## Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts

Sengenberger, Werner

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sengenberger, W. (1978). *Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts*. (Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.). Frankfurt am Main: Campus Verl..  
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-68317>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Werner Sengenberger  
**Die gegenwärtige  
Arbeitslosigkeit –  
auch ein  
Strukturproblem  
des Arbeitsmarkts**

**campus**



Forschungsberichte aus dem  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung  
München

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Sengenberger, Werner

Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit, auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts. - 1. Auflage - Frankfurt/Main: Campus, 1978.

(Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München)

ISBN 3-593-32272-2

ISBN 3-593-32272-2

Die Forschungsberichte werden herausgegeben vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF), München.

Copyright (c) 1978 bei ISF, München

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Photokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Instituts reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Vertrieb: Campus Verlag, Schumannstraße 65, 6000 Frankfurt 1

Druck und Herstellung: E. Söllner, Schöpferplatz 1, 8000 München 50.

Printed in Germany

## Gliederung

1. Einleitung: Nur 12,5% "strukturelle" Arbeitslose?
2. Entwicklung der Arbeitslosigkeit
3. Entwicklung der Arbeitsmarktsegmentation
4. Arbeitsmarktsegmentation und Beschäftigungsgrad
  - a) "Stoßdämpfer"- und "Lag"-Effekte
  - b) Verminderte Wirksamkeit der keynsianischen Globalsteuerung
  - c) Beschäftigungsmindernde Allokationseffekte
5. Arbeitsmarktsegmentation und Struktur der Unterbeschäftigung
  - a) Verteilung der Arbeitslosigkeit bei fach-zentrierter und betriebszentrierter Segmentation
  - b) Weitere "Marginalisierung" von Arbeitskräftepotential?
6. Arbeitsmarktsegmentation und Friktionen im Arbeitsmarkt
7. Implikationen für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik
  - a) Bildungsmaßnahmen
  - b) Beseitigung von Marktunvollkommenheiten
  - c) Globale Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsnachfrage und zur Reduzierung des Arbeitsangebots
  - d) Abbau der Segmentation.

# 1. Einleitung: Nur 12,5% "strukturelle" Arbeitslose?<sup>1)</sup>

Eine Autorengemeinschaft des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) kam vor einiger Zeit zu dem Ergebnis, daß das Ausmaß der strukturellen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik im Jahre 1975 geringer zu veranschlagen sei als im Rezessionsjahr 1967. Im September 1975, so zeigen die Berechnungen, waren von 1.005.500 gemeldeten Arbeitslosen nur 125.000 Personen (oder rund 12,5 v.H.) "strukturell" arbeitslos. 1967 dagegen war die "strukturelle Komponente" der Arbeitslosigkeit, gemessen durch die Restgröße, die sich durch Abzug der friktions- und fluktuationsbedingten Erwerbslosigkeit von der Zahl der offenen Stellen ergibt, sowohl absolut wie relativ weitaus höher.<sup>2)</sup>

Kann man aus diesem Ergebnis den Schluß ziehen, daß die gegenwärtige Arbeitslosigkeit wenig mit der Struktur des Arbeitsmarkts zu tun hat oder gar, daß die Bedeutung von Strukturproblemen abnehmend ist? Die Antwort des hier vorgelegten Beitrags dazu ist 'Nein'. Die Berechnungen des IAB fußen auf einem Konzept und auf einer Operationalisierung von "struktureller Arbeitslosigkeit", die in mehrfacher Hinsicht als zu eng zu betrachten sind und von daher leicht zu einer Unterbewertung des strukturellen Problems führen können.

Strukturelle Arbeitslosigkeit liegt in der Definition der IAB-Studie dann und insoweit vor, als das Angebot an Arbeitsleistungen, desaggregiert nach bestimmten Merkmalen wie Geschlecht, Beruf, Qualifikation oder Region, die Nachfrage nach eben diesen Arbeitsqualitäten übersteigt und

<sup>1)</sup> Dieser Beitrag entstand im Rahmen von Arbeiten des Teilprojekts C 4 des SFB 101 der Universität München. Eine Kurzfassung erschien unter dem Titel "Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur" in den WSI-Mitteilungen, Heft 4, 1977.

<sup>2)</sup> Vgl. Autorengemeinschaft, "Zum Problem der 'strukturellen Arbeitslosigkeit'", in: IAB-Mitteilungen, 1/1976.

(von der Struktur der gesamten Arbeitsnachfrage aus gesehen) nicht genügend mobil ist, um kurzfristig auf anderen Arbeitsmärkten (in anderen Wirtschaftszweigen, in anderen Berufen, an Arbeitsplätzen mit anderen Qualifikationsanforderungen, an anderen Standorten) Arbeit zu finden.

Es ist evident, wie in der Studie auch betont wird, daß dieser Begriffsfassung entsprechend von "struktureller Arbeitslosigkeit" nur insoweit gesprochen werden kann, als tatsächlich angebotene, aber unbesetzte Arbeitsplätze überhaupt zur Verfügung stehen; nimmt man, wie bei den IAB-Berechnungen, als Maßgröße für die unbesetzten Arbeitsplätze die Zahl der gemeldeten offenen Stellen und geht gleichzeitig von einer konstanten Mindestgröße der in der BRD gegebenen Friktionsarbeitslosigkeit aus, so erfährt man im Grunde nicht mehr, als daß, gemessen an den offenen Stellen, der Konjunktureenbruch 1975 stärker war als 1967. Die wenig plausible Folgerung daraus müßte dann lauten, daß strukturelle Arbeitslosigkeit in Rezessionsphasen zurückgeht.

Ein erster Typ von Problemen liegt also offenbar in der statistischen Erfassung bzw. Messung der definierten Größen von (ungedeckter) Nachfrage und (unbeschäftigtem) Angebot von Arbeitsleistungen. Die angebotenen, unbesetzten Arbeitsplätze sind lediglich eine bestimmte Äußerung der Nachfrage. Bedarf an Arbeitspotential kann ebenso gut im Angebot von Mehrarbeitszeit (Überstunden, Sonderschichten) anstelle der Bereitstellung von Arbeitsplätzen sichtbar werden. Angesprochen ist hiermit die generelle Frage der Deckung des Arbeitsbedarfs über Arbeitskräfte gegenüber anderen potentiellen Anpassungsmöglichkeiten. Ein dieser Frage unterzuordnendes Problem ist, ob und wieweit selbst dann, wenn der Arbeitsbedarf über Arbeitskräfte gedeckt



werden soll, dieser sich in der Zahl der offenen, an die Arbeitsämter gemeldeten Stellen ausdrückt. Hierzu stellt die Autorengemeinschaft selbst fest, daß nur bei einem Teil der faktisch angebotenen Arbeitsplätze die Arbeitsverwaltung eingeschaltet wird.<sup>1)</sup>

Mängel bei der Erfassung bestehen auch auf der Angebotsseite, insoweit das nicht beschäftigte Erwerbspersonenpotential auf die Zahl der bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten Arbeitslosen beschränkt wird. Außer Betracht bleiben in dem Falle die stille Reserve der nicht registrierten Arbeitswilligen wie auch die zwar formal beschäftigten, aber unterausgelasteten (=gehorteten) Arbeitnehmer, ganz zu schweigen von den unterwertig, d.h. unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigten Arbeitskräften.

Diese Mängel sind jedoch, wenn man die obige begriffliche Fassung expansiv auslegt, nicht definitionsbedingt und könnten - bei verbesserter Operationalisierung der entsprechenden Größen und besserer Datenlage - im Prinzip behoben werden. Gravierender sind die Probleme konzeptueller Natur, die mit der vom IAB gewählten Definition von struktureller Arbeitslosigkeit aufgeworfen werden. Legen doch die Berechnungen die Schlußfolgerung nahe, daß sieben Achtel der 1975 registrierten Arbeitslosigkeit nicht als "strukturell", sondern ausschließlich als konjunkturell oder anderweitig nachfragedefizitär bedingt betrachtet werden müssen. Und weiter: daß bei einer raschen Belebung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage die Arbeitslosigkeit ebenso rasch wieder auf das aus früheren Jahren gewohnte Plateau von rund einem Prozent absinken würde.

Diese Folgerungen sind problematisch, da sie von der Vorstellung einer einfachen additiven Beziehung von strukturel-

<sup>1)</sup> Vgl. Autorengemeinschaft, a.a.O., S.72.

ler, konjunktureller, wachstumsbedingter und friktioneller Arbeitslosigkeit ausgehen. Am deutlichsten wird dies bei der friktions- und fluktuationsbedingten Arbeitslosigkeit, für die in den IAB-Berechnungen für die Jahre 1967 und 1975 jeweils der gleiche Wert eingesetzt wird, so als ob es eine historische Konstanz dieser Größe gäbe.

Zwar ist es sinnvoll und wichtig, eine analytische Trennung der unterschiedlichen Verursachungen oder Bedingtheit von Arbeitslosigkeit vorzunehmen und den Versuch zu machen, deren jeweilige Größenordnungen zu einem bestimmten Zeitpunkt zu schätzen.<sup>1)</sup> Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings darauf zu achten, daß die analytisch vorgenommene Dekomposition der Gesamtarbeitslosigkeit nicht zu einer kausalen wird. Zwischen wirtschaftlichem Wachstum, Konjunktur und Marktstrukturen gibt es dynamische, interdependente Wechselwirkungen, die erst besser begriffen werden müssen, ehe eindeutige kausale Zuordnungen möglich werden.

In diesem Beitrag wird versucht, die Rolle der Arbeitsmarktstruktur bei der Entstehung und Verteilung von Arbeitslosigkeit zu analysieren. Mit Arbeitsmarktstruktur ist dabei weder die sektorale Beschäftigungsstruktur noch der Grad der Kongruenz von Angebots- und Nachfrageprofilen gemeint, sondern das System der Regelung und Regelungsprinzipien der Allokation, Qualifizierung und Gratifizierung von Arbeitskraft. Um die Komplexität dieses Systems analytisch handhabbar zu machen, wird Arbeitsmarktstruktur im folgenden auf dem Strukturaspekt der Segmentation beschränkt, d.h. auf den Grad der relativ dauerhaften Aufspaltung des Arbeitsmarkts in institutionell mehr oder weniger verfestigte Teilmärkte.

---

<sup>1)</sup> Ein neuer Ansatz zur analytischen Unterscheidung verschiedener Verursachungen von Arbeitslosigkeit findet sich in: Schmidt, G., Zum Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit, Internationales Institut für Management und Verwaltung, Discussion Paper, Berlin, Februar 1977.

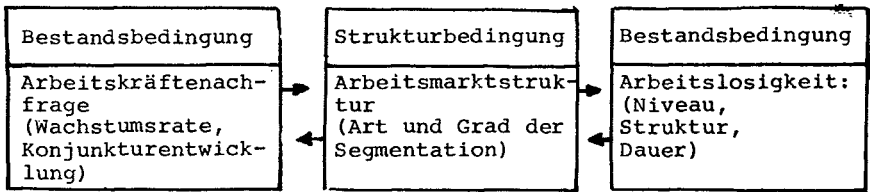
Zur Rolle der Arbeitsmarktstruktur werden hier zwei Kernthesen vorgelegt. Die erste These ist: Je stärker der Arbeitsmarkt "strukturiert", d.h. in diesem Falle segmentiert ist, desto weniger schlägt die (wachstums- oder konjunkturbedingte) Nachfrage unmittelbar auf den Grad der Beschäftigung durch; umgekehrt ergeben sich bei Arbeitsmarktsegmentation gebrochene Wirkungen der Arbeitslosigkeit auf Wachstums- und Konjunktorentwicklung.

Die zweite These lautet: Die Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik (und in anderen westlichen Industriestaaten) hat sich in den letzten zehn Jahren verändert und vertieft. In verstärktem Maße haben sich in einem beträchtlichen Teil der Gesamtwirtschaft abgeschottete betriebsinterne Teilarbeitsmärkte ("betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation") herausgebildet, die die konditionierende Wirkung der Arbeitsmarktstruktur auf das Beschäftigungsniveau erhöht und zugleich zu verschärften Friktionen im Arbeitsmarkt wie zu Umschichtungen in der Struktur der Erwerbschancen, der Erwerbslosigkeit und anderen Formen von Unterbeschäftigung geführt haben.

Die Konditionierung des Verhältnisses der Bestandsgrößen Arbeitskräftenachfrage und Arbeitslosigkeit durch die Strukturgröße der Arbeitsmarktsegmentation ist schematisch in Schaubild 1 dargestellt.

Schaubild 1

Arbeitskräftenachfrage, Arbeitsmarktstruktur und Arbeitslosigkeit



## 2. Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Der konjunkturelle Aufschwung, den wir seit der Rezession 1974/75 etwa gemessen an den Umsatzsteigerungen erleben, hat nicht wie nach früheren Rezessionen die Arbeitslosenzahl rasch auf das Durchschnittsmaß früherer Jahre zurückgedrängt. Im Frühjahr 1977, also gut eineinhalb Jahre nach Einsetzen des wirtschaftlichen Auftriebs, registrieren wir noch immer rund eine Million Erwerbslose. Die Befürchtung wächst, daß sich nicht sehr weit unterhalb dieser Zahl ein anhaltender Sockel von Erwerbslosen einpendelt, und Arbeitslosigkeit zu einer chronischen Erkrankung unserer Volkswirtschaft mit allen negativen sozialen Folgewirkungen wird.

Mit diesen ernüchternden Aussichten sind wir nicht allein; auch andere westliche Länder melden bereits seit längerer Zeit ungewohnt hohe, recht stabil erscheinende Arbeitslosenquoten. Wegen der Schwierigkeit, bei der Interpretation der Arbeitslosenzahlen die konjunkturellen Einflüsse von den langfristigen Trends zu isolieren, wurde erst ziemlich spät erkannt, daß die Arbeitslosenzahlen, die sich in allen EG-Ländern im Durchschnitt bis etwa 1967 dem Trend nach verringert hatten, ab diesem Zeitpunkt tendenziell wieder ansteigen. In den meisten Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft war die während der letzten Boomphasen registrierte Arbeitslosigkeit jeweils höher als die früherer Boomphasen.<sup>1)</sup>

Darüberhinaus zeigen sich in vielen dieser Länder Ähnlichkeiten in der Struktur der Erwerbslosen wie auch in den Entwicklungstendenzen dieser Struktur. So sind, je nachdem, auf welche Altersgruppen besondere Kündigungsschutz-

<sup>1)</sup> Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, "Beschäftigungsperspektiven in der Gemeinschaft bis 1980" (Bericht einer Arbeitsgruppe unabhängiger Sachverständiger) Brüssel, Juli 1976, S.11.

maßnahmen bzw. Maßnahmen zum Austritt aus dem Arbeitsmarkt abzielen, entweder (wie z.B. in Belgien) die älteren oder (wie in den meisten übrigen Staaten) die jungen Arbeitnehmer besonders stark von der Arbeitslosigkeit betroffen, während mittlere Altersgruppen, zumindest bei den Männern, relativ verschont bleiben. In der BRD beispielsweise hat sich das Bild seit der Rezession 1967/68, als jüngere am wenigsten und alte Arbeitnehmer am meisten erfaßt wurden, mittlerweile ins Gegenteil verschoben. Unter 20 Jahre alte Erwerbspersonen wiesen 1974 rund doppelt so hohe Arbeitslosenquoten auf wie über 60-jährige, in der Gruppe der 20-jährigen sind sogar dreimal so viele Erwerbslose zu finden wie bei den 55- bis 60-jährigen Erwerbspersonen.

Verschiebungen gab es auch nach dem Geschlecht. Während Frauen in der BRD in den sechziger Jahren eher weniger arbeitslos waren als Männer, steigt ihre Arbeitslosenrate relativ zu der der Männer seit 1970 an und liegt derzeit sogar weit über der Quote der Männer. Tendenziell stärker erfaßt von Arbeitslosigkeit relativ zu den Kerngruppen des Arbeitsmarkts werden auch andere Randgruppen unter den Arbeitnehmern, wie Ausländer, rassische Minderheiten (z.B. in den USA), Behinderte.

International erstaunlich konsistent ist schließlich die Zunahme in der durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit, die in einigen Ländern wie etwa Großbritannien schon in den sechziger Jahren, in den meisten Ländern jedoch erst in den siebziger Jahren einsetzte.

Die Ähnlichkeiten in den Bewegungen sowohl der Höhe wie der Struktur der Arbeitslosigkeit in vielen Ländern legt die Vermutung nahe, daß das Phänomen nicht so sehr spezifisch nationale Ursachen hat, sondern eher in Entwicklungen zu suchen ist, die diese Länder gemeinsam aufweisen.

### 3. Entwicklung der Arbeitsmarktsegmentation

Herkömmlich stellt man sich den Arbeitsmarkt als eine gigantische Schlange von Arbeitskräften vor. Diejenigen mit hoher Qualifikation und hoher Produktivität stehen vorne in dieser Schlange, die Unproduktiven hinten. Je nach Konjunkturlage wird das Ende der Schlange durch den Personalbedarf der Unternehmen absorbiert oder nicht. Entspreche diese Vorstellung vom Arbeitsmarkt einigermaßen der Wirklichkeit, dürfte es nicht schwerfallen, die Erwerbslosen durch Expansion der Gesamtnachfrage einer Beschäftigung zuzuführen.

In Wirklichkeit entspricht der Arbeitsmarkt nicht einem stufenlosen Gefälle von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher Grenzproduktivität, die sich jeweils im Marktpreis der Arbeitskraft äußert. Trotz öffentlicher Mobilitätsförderung ist der Arbeitsmarkt in der BRD nach wie vor ein stark zergliedertes Gebilde von mehr oder weniger voneinander abgeschotteten Teilarbeitsmärkten, die durch institutionelle Regelungen (Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Prinzipien betrieblicher Personalpolitik usw.) verfestigt sind. Es finden sich neben einigen nahezu unüberwindlichen Mauern viele Barrieren oder - wenn man das Negativbild bevorzugt - Spalten im Arbeitsmarkt, die zu überwinden erhebliche teils wirtschaftliche, teils soziale Kosten bedeuten und das Anpassungsvermögen des Arbeitsmarktes erheblich reduzieren.

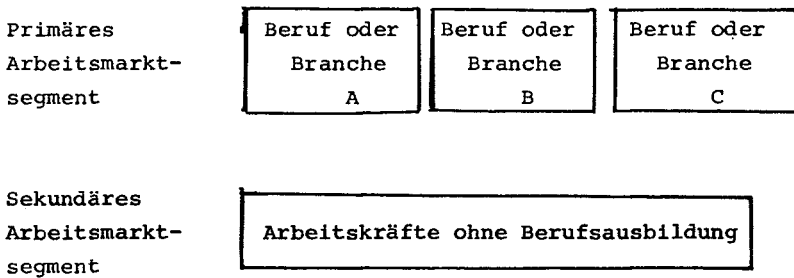
Wie ist der Arbeitsmarkt gespalten? Bis in jüngere Zeit galt ein bestimmter Bildungs-, vor allem ein beruflicher Ausbildungsabschluß als Eintrittskarte in einen bestimmten Teilarbeitsmarkt. Die Beschäftigten rekrutierten von diesem Teilmarkt Arbeitskräfte, die, mit fachlichen Qualifikationen ausgestattet, ohne wesentliche weitere Qualifi-

zierung unmittelbar an entsprechenden Arbeitsplätzen einsetzbar waren.

Segmentierung bei solchen "fachlichen Teilmärkten", die auf berufs- oder branchenspezifischen Qualifikationen gründen, verläuft horizontal auf der Ebene vergleichbaren Qualifikationsgrades zwischen verschiedenen Berufen oder Branchen und vertikal zwischen Arbeitskräften mit und ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung (vgl. Schaubild 2).

### Schaubild 2:

Arbeitsmarktsegmentation bei fachlichen Teilmarktstrukturen



Auf diesem Segmentationsmodell baut im wesentlichen das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium des Arbeitsförderungs-gesetzes auf. Durch Förderung der Umschulung von Fachkräften sollen die horizontalen Barrieren im Arbeitsmarkt überwunden werden, durch Ausbildungsförderung, Nachholen einer fehlenden Abschlußprüfung sowie durch Weiterbildungsförderung soll die vertikale Segmentation abgebaut werden.<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Vgl. Lutz, B., Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Cöttingen 1974, S.95 ff.

Dieses Segmentationsmodell läßt sich auf den bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt nur noch begrenzt anwenden. Beschäftigungsbereiche mit fachlichen Marktstrukturen finden sich näherungsweise noch beim Handwerk und kleingewerblichen Bereich sowie bei akademisch ausgebildeten Fachkräften, besonders im Dienstleistungssektor. Für weite Teile des Gesamtarbeitsmarktes ist heute nicht mehr der Beruf oder die Branche, sondern das Unternehmen oder die Arbeitsstätte der entscheidende Teilarbeitsmarkt (im folgenden "betrieblicher Markt" genannt).

Deutlicher Ausdruck für die Schließung der Beschäftigungsbereiche einzelner Arbeitgeber zu eigenständigen betriebsinternen Teilarbeitsmärkten mit stabilen Belegschaften ist neben der hohen Betriebszugehörigkeitsdauer<sup>1)</sup> eines großen Teils der Arbeitskräfte auch das teilweise hohe Niveau der Mobilitätskosten für Arbeitskräfte beim Betriebswechsel und der Kosten der Wiederbeschaffung einer Arbeitskraft bei Fluktuation.

Jüngste Schätzungen taxieren die durchschnittlichen Fluktuationskosten eines qualifizierten Facharbeiters, der einen Marktwert auf das Jahr bezogen von 30.000 DM besitzt, auf rund 35.000 DM und die einer Führungskraft (mit 120.000 DM Marktwert) auf ca. 260.000 DM.<sup>2)</sup> Im einzelnen sind in diese Kostenangaben eingeschlossen: Anwerbs- bzw. Suchkosten, Auswahl- und Einstellungskosten, Kosten der Einarbeitung, Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung und anderer Qualifizierung, Entlassungskosten (z.B. Abfindungen) eingeschlossen die Wirkung der Kündigungsfristen und Kündigungsschutzbestimmungen.

---

<sup>1)</sup> Vgl. Hofbauer, H., König, P., Nagel, E., "Betriebszugehörigkeit bei männlichen deutschen Arbeitnehmern", in: IAB-Mitteilungen 3/1974.

<sup>2)</sup> Vgl. Wirtschaftswoche Nr. 27, 2.7.1976.



Teilweise handelt es sich bei diesen Kosten um investive Personalaufwendungen, die sich im Unterschied zu den eindeutig periodenbezogenen Ausgaben für Löhne, Gehälter und Sozialleistungen in der Regel auf mehrere, a priori nicht bestimmbar Perioden beziehen, teils (wie bei den Abfindungszahlungen) um nicht-investive Ausgaben. Für die Gesamtheit dieser Kosten sei im folgenden in Anlehnung an Oi der Begriff "fixe Personalkosten" gewählt.<sup>1)</sup>

Die durch das Niveau fixer Personalkosten indizierte Abschottung betrieblicher Märkte zum überbetrieblichen Arbeitsmarkt hin ist vor allem das Ergebnis einzelwirtschaftlicher Reaktionen auf Instabilität und Unsicherheit, die von Veränderungen der internen und externen Produktionsbedingungen ausgelöst werden. Sie resultiert aus betrieblichen Strategien und Maßnahmen, mit denen neu entstandene Bedingungen, z.B. Schwankungen oder qualitative Veränderungen der Nachfrage auf betrieblichen Faktor- und Absatzmärkten, auf eine für die Einzelwirtschaft rentable Weise bewältigt werden.

So läßt sich z.B. ein Ansteigen betrieblicher Arbeitsmarktsegmentation in jedem Konjunkturzyklus in der BRD, zumindest seit Erlangung der Vollbeschäftigung zu Beginn der sechziger Jahre, vermuten. In den konjunkturellen Boomphasen, vor allem vor und nach der Rezession 1967/68, als starke Verknappung von Arbeitskraft auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt vorherrschte, begann man mit dem Aufbau interner Weiterbildungseinrichtungen und Maßnahmen der Qualifizierung im Unternehmen. Um derartige Investitionen in das betriebliche Humankapital rentabel werden zu lassen, wurde über die Gestaltung der Entlohnung, über Bindungsklauseln und betriebliche Nachfolge- und Karriereplanung der betriebliche Arbeitsmarkt nach außen hin stärker abge-

---

<sup>1)</sup> Vgl. Oi, W., "Labour as a Quasi-Fixed Factor of Production", in: Journal of Political Economy, Oktober 1962.

geschlossen, d.h. für den Beschäftigten der Abgang verteuert.<sup>1)</sup>

Bei sinkendem Personalbedarf ist den Unternehmen dagegen eher an einer geringeren Abschirmung des betrieblichen Marktes gelegen, da zumindest dann, wenn der Personalbedarf bei konkurrierenden Unternehmen ebenfalls abnimmt, die Abwanderungsgefahr gebannt ist und man an einer möglichst ungehinderten, negativen Anpassung des Personalstocks an den Bedarf interessiert ist. Andererseits haben jedoch bei Arbeitskräfteüberschuß die Beschäftigten ein verstärktes Interesse an Schutz vor Entlassung, was in Rezessionsphasen, besonders in der jüngsten, zu einer Politik der "Verteuerung" der Entlassung durch die Arbeitnehmervertretungen führte. So sind in vielen Bereichen der Wirtschaft im Verlauf oder im Anschluß an Rezessionsphasen durch Betriebsräte oder Gewerkschaften Verbesserungen im Kündigungsschutz bzw. verbesserter materieller Ausgleich bei Personalabbau, etwa in Form von Abfindungen, durchgesetzt worden.<sup>2)</sup>

Solche, auf die Einzelwirtschaft bezogene Regelungen, die in der Regel nicht ohne weiteres reversibel sind, sondern zum festen "Besitzstand" der Arbeitnehmerschaft oder zumindestens Teilen derselben werden, haben die Existenz betrieblicher Marktstrukturen mit der diesen eigenen zwischenbetrieblichen Immobilitäten und Substitutionsbeschränkungen konsolidiert.

Der Tendenz nach hat sich in jeder Boomphase und in jeder Rezession die Schwelle der Mobilitäts- bzw. der fixen Personalkosten erhöht. Schwankungen im gesamtwirtschaftlichen

<sup>1)</sup> Vgl. Sass, J., Weltz, F., Sengenberger, W., Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Frankfurt/M., 1974, S. 26.

<sup>2)</sup> Mendius, H.G., Sengenberger, W., "Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik", in: ISF (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Bd. I, Frankfurt/M. 1976, S. 55 ff. Mendius, H.G., Schultz-Wild, R., "Personalabbau und betriebliche Interessenvertretung", in: Leviathan 4/1976.

Beschäftigungsgrad liefern indessen nicht die einzigen, wenn auch sehr bedeutsamen Impulse für betriebliche Arbeitsmarktsegmentation. Daneben haben eher säkulare wirtschaftliche Entwicklungen, wie räumliche Erweiterungen der Absatz- und Faktormärkte, die Konzentrationsbewegungen in der Wirtschaft und, teils damit zusammenhängend, das Wachstum der Größe von Unternehmens- und Betriebseinheiten jeweils zu verstärkter zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung und damit auch zu zunehmend betriebs- und unternehmensspezifischen Arbeitsplatzanforderungen geführt. Um die Rentabilität betrieblicher Investitionen in spezifische Qualifikationen zu sichern, waren entsprechende Maßnahmen zur Abschirmung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes d.h. zu einer Stabilisierung der Belegschaft erforderlich.<sup>1)</sup>

Wie konkret die betrieblich strukturierten Teilarbeitsmärkte ausgeprägt sind und welchen Teil der Belegschaften sie umfassen, ist davon abhängig, auf welche Weise sich Unternehmen den externen Bedingungen anpassen. Wie aus einer Untersuchung über betriebliches Verhalten in der Rezession 1974/75 hervorgeht, variieren Teilmarktstrukturen mit dem Ausmaß der konjunkturellen Schwankung auf dem Arbeitsmarkt.<sup>2)</sup>

---

1) Vgl. Lutz, B., Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen ... a.a.O., S. 72 ff. - In den meisten anderen westlichen Industriestaaten ist der Prozeß der Bildung betrieblicher Teilmärkte im Vergleich zur Bundesrepublik schneller vorangeschritten, unter anderem vermutlich deshalb, weil das System einer überbetrieblich geregelten Berufsausbildung besonders bei den mittleren Qualifikationen weniger entwickelt ist und die Etablierung betrieblicher Märkte entsprechend weniger gehemmt hat.  
Vgl. Lutz, B., "Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich", in: ISF (Hrsg.), Betrieb - Arbeitsmarkt ... I, a.a.O., S. 83 ff.

2) Mendius, H.G., Sengenberger, W., a.a.O., S. 22.

In relativ konjunkturunabhängigen, nachfragestabilen Beschäftigungsbereichen, wie in großen Teilen des öffentlichen Dienstes, im Energiesektor, bei Kreditinstituten und Versicherungen, bei kapitalintensiver Produktion und Branchen mit stetiger Produktnachfrage dominieren stark geschlossene Teilmärkte mit stabilen, im Grenzfall lebenslangen Arbeitsverhältnissen für die überwiegende Mehrzahl, in einigen Bereichen für praktisch alle Beschäftigten. (Schaubild 3, Fall (a)). In konjunkturanfälligen Bereichen, wie etwa in der Automobilindustrie und im Bau-sektor, findet man neben den stabilen "Stammebelegschaften", die für sich einen betriebsinternen Markt bilden, auch "Randbelegschaften", die je nach Auftragslage vom Unternehmen ein- und ausgestellt werden. Die Randbelegschaften können in demselben Betrieb zusammen mit der Stammebelegschaft oder in Zweigwerken beschäftigt werden. Im letzteren Fall spricht man auch von "verlängerten Werkbänken" (Fälle (b) und (c) im Schaubild).

**Schaubild 3:**

**Arbeitsmarktsegmentation bei betrieblichen Teilmarktstrukturen.**

	Konjunktur-unabhängige Wirtschaftsbereiche	Konjunkturabhängige Wirtschaftsbereiche		
Primäres Arbeitsmarktsegment	(a) Stabile Belegschaft	(b) Stammebelegschaft Betrieb B	(c) Hauptwerk 1 Untern. C	(d) Hersteller Untern. D
Sekundäres Arbeitsmarktsegment		Randbelegschaft Betrieb B	Zweigwerk Untern. C	Zulieferer Untern. D

Die Spaltung der Gesamtbelegschaft in eine stabile Stammbelegschaft mit größeren betriebsspezifischen Qualifikationen und eine instabile Randbelegschaft, die nur geringen Qualifikationsanforderungen genügen muß, gewährleistet Flexibilität zur Anpassung an den variablen Personalbedarf und genügt somit betrieblichen Rentabilitätsinteressen. Eine weitere Variante, die einen festen Personalstamm zuläßt, ist durch den Fall (d) im Schaubild 3 dargestellt. In diesem Fall bewältigt das Unternehmen D konjunkturelle Schwankungen auf dem Absatzmarkt durch eine, der Konjunkturlage angepasste Politik der Vergabe und Rücknahme von Produktionsaufträgen an bzw. von anderen Firmen. In diesem Falle wird die Instabilität auf den Zulieferer abgewälzt.

Sieht man derartige Strategien zur Bewältigung konjunkturell induzierter Instabilität nicht aus einzelwirtschaftlicher, sondern aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive, so resultiert bei Aggregation aller Einzelwirtschaften aus den Teilungen in Stamm- und Randbelegschaften und Herstellern und Zulieferern neben einer horizontalen Segmentierung in betriebsinterne Teilmärkte mit jeweils unternehmens- oder betriebsspezifischen Qualifikationen auch eine vertikale Arbeitsmarktsplaltung: nämlich ein "primäres" Arbeitsmarktsegment, das alle betriebsinternen Teilmärkte einschließt und sich durch stabile Beschäftigung auszeichnet, und ein "sekundäres", stark konjunkturabhängiges, instabiles Arbeitsmarktsegment, das alle Randbelegschaften und konjunkturanfälligen Zuliefererbetriebe beinhaltet. Die in diesem sekundären Beschäftigungsbereich auftretenden Arbeitskräfte bewegen sich je nach gesamtwirtschaftlicher und branchenspezifischer Konjunkturlage zwischen verschiedenen Branchen, Unternehmen und Regionen sowie zwischen Beschäftigung und Erwerbslosigkeit und sind im Vergleich zu den Arbeitskräften des Primärsegments weniger geschützt.

So dürfte der größte Teil des betrieblichen Beschäftigungsumschlags, der für Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes nach einer Umfrage des IAB 1972/73 jährlich auf rund 20% des jeweiligen Beschäftigtenbestandes errechnet wurde, überwiegend Arbeitsplätze und Arbeitskräfte des sekundären Arbeitsmarkts berühren. Von dem Gesamtvolumen des Umschlags führten 40% zu zwischenbetrieblichem Arbeitsplatzwechsel. Bei den restlichen Zu- und Abgängen handelte es sich vor allem um Ein- und Austritte ins bzw. aus dem Bildungssystem, um Zugänge vom bzw. Abgänge ins Ausland, um Eintritte in oder Rückkehr aus der Arbeitslosigkeit und um Aufnahme oder Aufgabe einer Aushilfsbeschäftigung.<sup>1)</sup>

Die Verbreitung des betrieblichen Arbeitsmarkttypus äußert sich nicht nur in der Immobilität eines großen Teils der Arbeitskräfte. Weitere Indizien dafür sind das verbreitete Interesse der Unternehmen an der Arbeitskräftehortung in Phasen rückläufigen Personalbedarfs und die Entwicklung der industriellen Beziehungen. So ist praktisch in ganz Westeuropa eine Verlagerung des Schwerpunkts der industriellen Beziehungen von der Ebene des Wirtschaftszweigs auf die Ebene des Unternehmens oder Betriebs zu beobachten. Dafür gibt es eine Reihe von Anzeichen, darunter die Bemühungen der Gewerkschaften, ihre Präsenz innerhalb der Unternehmen stärker zu verankern, die Intensivierung von Kollektivverhandlungen in Betrieb und Unternehmen und daraus resultierende Vereinbarungen und schließlich die spontanen Arbeitsniederlegungen im Betrieb. All diese Symptome verweisen auf bestehende Lücken zwischen dem Rechtssystem, das sich noch relativ stark an dem Typus zwischenbetrieblichen Arbeitsmarkts orientiert und dem tatsächlichen Locus von Machtausübung und Allokationsentscheidungen, der heute eher auf der Unternehmens- oder Betriebsebene liegt.<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Vgl. Kühl, J., "Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen", in: IAB-Mitteilungen 4/1976, S. 414.

<sup>2)</sup> Vgl. Schregle, J., Die Arbeitnehmer-Arbeitgeberbeziehungen in Westeuropa, Gewerkschaftliche Monatshefte 8/1974.

#### 4. Arbeitsmarktsegmentation und Beschäftigungsgrad

Stark segmentierte betriebliche Teilarbeitsmärkte mit einem entsprechend hohen Niveau fixer Personalkosten führen zu einer hohen Kostenbelastung vor allem bei rascher quantitativer Anpassung des Arbeitsvolumens an Bedarfschwankungen.

Dies gilt insbesondere für Anpassungen über den externen Arbeitsmarkt. Wenn die Rekrutierung und Einarbeitung von Arbeitskräften größere Aufwendungen verlangen und die Entlassungen mit kostspieligen Risiken verbunden sind, entstehen entsprechend hohe Grenzkosten für die Schaffung zusätzlicher Produktionskapazität ebenso wie für deren Abbau. Zwar kann in einem Teil der Wirtschaft bei erhöhtem Personalbedarf die Zahl der Randarbeitsplätze ausgedehnt und mit relativ billigen Arbeitskräften besetzt werden; allerdings stößt diese "billige" Expansion schnell an eine Grenze, daß für eine weitergehende Anhebung des Produktionspotentials ein zur Einsatzfähigkeit von Randarbeitskräften komplementärer Ausbau von Fachkräften im primären Arbeitsmarktsegment notwendig wird. Die Grenzkosten der Beschäftigung dieser Fachkräfte liegen jedoch wesentlich höher.

Zudem können wegen der hohen Betriebsbindung der Arbeitskräfte des primären Arbeitssegmentes zusätzliche Arbeitskräfte nur noch durch überdurchschnittlich hohe Lohnangebote mobilisiert werden, die ihrerseits die Gefahr heraufbeschwören, daß das gesamtbetriebliche Lohngefüge ins Rutschen gerät.

Anpassungen des effektiven Arbeitsvolumens über den betriebsinternen Arbeitsmarkt, etwa durch Qualifizierung der Belegschaft, Mehrarbeit, Kurzarbeit und Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität, sind zwar auch kostenauf-

wendig, jedoch in weit geringerem Maße als der rasche Auf- und Abbau der Belegschaft. Bei hohen Wiederbeschaffungskosten fallen Zuschläge für Überstunden und Sonderschichten kaum ins Gewicht. Für andere Maßnahmen interner Anpassung, so etwa für Kurzarbeit, werden die Kosten in der Regel von der Arbeitsverwaltung übernommen.

Die im Vergleich zu internen Anpassungsmaßnahmen relativ kostspielige Beanspruchung des externen Arbeitsmarkts durch Ein- und Ausstellung von Arbeitskräften zeigt verschiedene, voneinander nicht unabhängige Wirkungen auf den Grad der Beschäftigung.

#### a) "Stoßdämpfer"- und "Lag"-Effekte

Die Anpassung der Zahl der Arbeitskräfte an konjunkturbedingte Personalbedarfsschwankungen wird durch betriebszentrierte Segmentation sowohl gedämpft als auch zeitlich verzögert. Stammpersonal mit relativ hohen Kosten der Wiederbeschaffung wird erst dann und insoweit abgebaut, wenn auf längere Sicht mit geringem Bedarf gerechnet wird. Umgekehrt werden Neueinstellungen erst dann vorgenommen, wenn sich mit einiger Sicherheit ein anhaltender Zuwachs im Personalbedarf vorabsehen läßt. Angesichts der Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung auf den Absatzmärkten bevorzugen die Unternehmen Mehrarbeitszeit und arbeitsparende Rationalisierung zur Ausweitung der Produktionskapazität.

Dämpfungs- und Verzögerungseffekte der Arbeitsmarktrigiditäten zeigen sich deutlich im Verlauf der jüngsten Rezession. Trotz stark rückläufigem Personalbedarfs, der in einigen Branchen bereits gegen Jahresende 1973 einsetzte, wurden von den Unternehmen zunächst nur Teile der Randbelegschaften abgebaut, die Stammbeschaftungen aufgrund der



Wiederbeschaffungskosten des in ihnen gebundenen betriebs-spezifischen Arbeitsvermögens hingegen nicht angetastet. Die Hortung von Arbeitskräften, die man zunächst behalten wollte, drückte sich in einer außerordentlich niedrigen Zuwachsrates der Stundenproduktivität und noch deutlicher im Rückgang der Erwerbstätigenproduktivität im Jahre 1975 aus.<sup>1)</sup>

Erst als die Rezession - nicht zuletzt wegen der Zurückhaltung der staatlichen Wirtschaftspolitik bei nachfrage-stimulierenden Maßnahmen - andauerte und sich verschärfte, wurde auch das Stammpersonal reduziert, nachdem man das Abbaupotential über andere "weichere" Maßnahmen ausgeschöpft hatte.

Beim Wiederaufschwung, indiziert durch steigende Auftrags-eingänge und Umsatzentwicklung, setzte der Personalaufbau nur zögernd und mäßig ein, selbst dort, wo die Auftragslage recht günstig schien und die Kurzarbeit abgebaut war. Entsprechend ging die Arbeitslosenzahl nicht auf das früher übliche Niveau zurück, sondern pendelte sich auf einem Plateau ein, das etwa dreimal so hoch liegt wie vor der Krise.

Das Interesse zur vollen Ausschöpfung des Anpassungspotentials des betriebsinternen Arbeitsmarkts anstelle der Beanspruchung des überbetrieblichen besteht allerdings nicht erst seit der jüngsten Krise.<sup>2)</sup> In der jüngsten Rezession

<sup>1)</sup> Vgl. Autorengemeinschaft, "Der Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland 1975/76 (insgesamt und regional) und die Auswirkungen beschäftigungspolitischer Maßnahmen", in: IAB-Mitteilungen 1/1976, S.45.

<sup>2)</sup> In einer 1972/73 durchgeführten Betriebserhebung des IAB wurde ermittelt, daß drei Viertel der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, die unbesetzte Stellen für einen Monat oder länger nicht besetzen konnten, die Produktionsanforderungen mit dem vorhandenen Arbeitsvolumen ohne weiteres bewältigten, was für die Elastizität des internen Arbeitsmarkts spricht. Vgl. Kühl, J., *Bereitstellung und Besetzung ...*, a.a.O., S.430 ff.

haben sich jedoch in der BRD - im Gegensatz zu anderen Industriestaaten - die Strukturprobleme erstmals deutlich in Form von beträchtlich gestiegener Erwerbslosigkeit konturiert. Arbeitsmarktsegmentation, sowohl horizontale, die sich durch steigende betriebsspezifische Arbeitsplatzanforderungen ausdrückt, als auch vertikale, indiziert durch Polarisierung der Arbeitsplätze in solche mit relativ hohen und solche mit niedrigen Qualifikationsanforderungen, hat sich in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren stetig entwickelt, wenn auch ungleichmäßig in den einzelnen Branchen der Wirtschaft. So gab es auch schon vor der jüngsten Krise ein vermindertes Interesse der Unternehmen an der kurzfristigen vollen Anpassung der Beschäftigten bei Variationen des Absatzes oder der Produktion.

Bestätigt wird diese These durch die Ergebnisse einer empirischen Analyse über kurzfristige Beschäftigungsfunktionen, bei der ermittelt wurde, daß das Ausmaß, in dem der Arbeitseinsatz (gemessen in Arbeitsstunden) kurzfristigen Schwankungen der Produktion folgt und das Tempo, in dem die tatsächliche Beschäftigtenzahl der gewünschten angepaßt wird, zwar in einzelnen Sektoren der Industrie unterschiedlich groß ist, praktisch aber in allen reduziert ist.<sup>1)</sup>

Das Ausmaß der Lag-Effekte korreliert mit dem Grad der Ausprägung betrieblicher Teilmärkte in einer Branche. So sind die Verzögerungswirkungen in der chemischen, der eisen-schaffenden und NE-Metallindustrie um ein Mehrfaches größer als im Maschinenbau und in der Elektro- und Bekleidungsindustrie.

---

1) Vgl. Spitznagel, E., "Kurzfristige Beschäftigungsfunktionen - Empirische Ergebnisse", in: IAB-Mitteilungen 1/1977; Abels, H., Klemmer, P., Schäfer, H., Teis, W., Konjunktur und Arbeitsmarkt, Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 45, Göttingen 1975, S. 76ff.

Darüber hinaus erwiesen die Schätzungen, daß der Arbeitskräfteeinsatz im Zeitraum von 1960 bis 1967 der Produktionsentwicklung weit stärker angepaßt wurde als in den Jahren 1968 bis 1975, was mit der These der Vertiefung von Arbeitsmarktsegmentation in den letzten zehn Jahren vereinbar ist.<sup>1)</sup>

Daß das Personalfixkostenniveau auch subjektiv im Unternehmenskalkül eine bedeutende, wenn nicht zentrale Rolle für die Neigung der Beschäftigten, bei schlechter Auftragslage Arbeitskräfte zu horten, spielt, unterstreicht eine Betriebsbefragung in der Verarbeitenden Industrie und im Baugewerbe, wonach vorrangig als Gründe für das Durchhalten von Beschäftigten Zeitaufwand und Kosten der Wiederbeschaffung der Arbeitskräfte und die Zeitspanne und die Kosten der Einarbeitung genannt wurden.<sup>2)</sup>

b) Verminderte Wirksamkeit der keynsianischen Globalsteuerung

---

Je höher die Schwelle fixer Beschäftigungskosten im Gesamtarbeitsmarkt, desto eher entstehen durch Variationen im Volumen der Produktion oder Dienstleistungen Kostenimpulse, die, wenn sie auf die Preisgestaltung Einfluß nehmen, zu inflationären Impulsen werden. Dies hat zumindest mittelbar Auswirkungen für die wirtschaftliche Globalsteuerung über monetäre und fiskalische Maßnahmen.

Unter der Bedingung ausgeprägter betriebszentrierter Segmentation im Arbeitsmarkt ist es wahrscheinlich, daß selbst bei gesamtwirtschaftlicher Unterauslastung menschlicher Arbeitskraftressourcen global induzierte zusätzliche Kaufkraft eher zu größeren Preiserhöhungen und Lohnzuwächsen (vor allem für die Beschäftigten des primären

<sup>1)</sup> Vgl. Spitznagel, E., a.a.O., S.166 ff.

<sup>2)</sup> Vgl. Nerb, G., Reyher, L., Spitznagel, E., "Struktur, Entwicklung und Bestimmungsgrößen der Beschäftigung in Industrie und Bauwirtschaft auf mittlere Sicht", in: IAB-Mitteilungen 1/1977, S.182.

Arbeitsmarktsegments) führt, bevor sie eine spürbare Erhöhung des Beschäftigungsstandes bewirkt. In anderen Worten, der Einkommenseffekt eines Nachfrageschubs überwiegt den Beschäftigungseffekt, und zwar um so mehr, je höher der Segmentationsgrad des Arbeitsmarkts ist.<sup>1)</sup>

Aus diesem Zusammenhang ließe sich zumindest teilweise erklären, warum in den vergangenen Jahren die keynsianische Politik der Globalsteuerung zusehends unwirksam wurde bzw. im Vergleich zu der früher offensiven Anwendung noch während der Rezession 1967/68 heute mit weit größerer Zurückhaltung praktiziert wird. Damals lag das Fixkostenniveau bei der Beschäftigung noch erheblich niedriger, die Homogenität und die Mobilität von Arbeitskräften weitaus höher und die damals eingeleiteten Steuererleichterungen und investitionsfördernden Maßnahmen schlugen rasch auf den Beschäftigungsgrad durch, ohne nennenswerte inflationäre Impulse auszulösen. Mittlerweile ist jedoch mit der fortschreitenden Segmentation im Arbeitsmarkt die Dominanz des Inflationseffektes von Maßnahmen der Nachfragebelebung erheblich gewachsen. Dies bedeutet, daß die Gewinnaussichten sehr hoch sein müssen, ehe die Unternehmen ihr Produktions- und Absatzpotential über teure Steigerungen der externen Faktoreinsätze vergrößern und daß mithin auch wesentlich stärkere gesamtwirtschaftliche Expansionsimpulse erforderlich sind, um die Unternehmen zur Ausweitung ihres Beschäftigtenbestandes zu veranlassen.

Seit geraumer Zeit wird in der Bundesrepublik mit dem Hinweis auf eine drohende neuerliche Entfachung von Inflationsschüben das keynsianische Instrumentarium nur zögernd

---

<sup>1)</sup> Vgl. Rehn, G., "Manpower Policy in the Fight against Stagflation", in: Schmid, G., Freiburghaus, D. (Hrsg.), Seminarpapiere zur Konferenz über aktive Arbeitsmarktpolitik in ausgewählten Ländern, Berlin 1975.

und in sehr mäßiger Dosierung eingesetzt. Entsprechend wird das wirtschaftliche Wachstum gehemmt und die Unterbeschäftigung perpetuiert. Mit dem Untersteuern des Kurses wird die Erwartung verbunden, daß schließlich die Selbstheilungskräfte der Wirtschaft die Oberhand bekommen und die Verzerrungen der natürlichen Preisrelationen abgebaut werden.

Unterbeschäftigung, selbst dann, wenn sie länger anhält, führt indessen nicht rasch und automatisch, wie vielfach angenommen wird, zur Abschwächung der Segmentationstendenzen im Arbeitsmarkt, sondern, im Gegenteil, eher noch eine zeitlang zu deren Verstärkung und Stabilisierung, da sie bei den Beschäftigten des primären Arbeitsmarktes das Bewußtsein der Beschäftigungsrisiken schärft und entsprechende Forderungen nach weitgehender Arbeitsplatzsicherheit hervorruft. Der Zirkel schließt sich damit, daß die Arbeitgeber höhere Personalfixkosten erwarten und bei Einstellungen noch zurückhaltender agieren. Wird dieser Depressionszirkel nicht irgendwann gebrochen, besteht die Gefahr, daß nicht allein die konjunkturellen Ausschläge sich verschärfen, sondern durch die verringerte Elastizität der Anpassung an Konjunkturbewegungen der Beschäftigungsgrad stetig absinkt, gleichsam eine Unterbeschäftigungs-Segmentationsspirale eingeleitet wird.

#### c) Beschäftigungsmindernde Allokationseffekte

Aber selbst ein offensiverer Einsatz staatlicher Mittel zur Ausweitung der Investitionen hätte vermutlich nicht ohne weiteres zur Vollbeschäftigung zurückgeführt. Denn eine weitere tiefgreifende Folge des segmentierten Arbeitsmarkts ist ein erhöhter Anreiz zur Substitution von Arbeit durch Kapital. Ob die Investitionstätigkeit der Unternehmen per Saldo (über die Schaffung von mehr

Produktionsmitteln) in mehr oder (über die Steigerung der Arbeitsproduktivität) in weniger Arbeitsplätzen resultiert, hängt wesentlich von der Relation der Kosten von Arbeit und Kapital ab. Steigen die Arbeitskosten schneller als die Kosten des Kapitaleinsatzes, so stellt sich bei Unternehmen eine Neigung zur Erhöhung des pro Beschäftigten eingesetzten Kapitals ein.

Nach Auffassung einer Expertengruppe der EG-Kommission sind in den letzten Jahren im mehrjährigen Durchschnitt in den Mitgliedsländern die realen Arbeitskosten pro Produkteinheit gleich geblieben oder leicht gestiegen, während die realen Kapitalkosten eher sinkende Tendenz aufweisen.<sup>1)</sup> Die Gründe für diese Verschiebung sieht die Gruppe partiell in der Wirkung von Skaleneffekten der Produktion und von Preissteigerungen, zum Teil auch in stärkeren öffentlichen Interventionen zu Gunsten der Kapitalkosten. Während Zinszuschüsse, Steuererleichterungen für Abschreibungen und verschiedene Formen von Investitions-hilfen Kapital "verbilligt" haben, sind die Kosten des Faktors Arbeit unter anderem durch die Benutzung der Löhne als Berechnungs- und Erhebungsbasis für Sozialversicherungsbeiträge und andere Transferzahlungen eher angehoben worden.

Zu der Verschiebung der Kostenrelation, die tendenziell zu einer "Überkapitalisierung" führt, dürfte nicht so sehr das in diesem Zusammenhang oft zitierte allgemeine Niveau der Reallöhne, sondern wesentlich die mit der Arbeitsmarktsplaltung gewachsenen Fixkosten von Arbeitskraft beigetragen haben. Fixkosten machen sich ja für den Investor in Form hoher Grenzkosten für die Erweiterung der Belegschaft dann besonders bemerkbar, wenn eine Entscheidung über die Expansion der Produktion ansteht. In dieser Situation können die Investoren eher geneigt sein, den Personalstand auf

---

<sup>1)</sup> Vgl. Beschäftigungsperspektiven in der Gemeinschaft bis 1980, a.a.O., S.51.

niedrigem Niveau zu stabilisieren und Produktionssteigerungen über Rationalisierungsinvestitionen zu erzielen. Beispielsweise wird heute von Unternehmen der Automobilindustrie die Personalaufstockung in den Jahren unmittelbar vor der Absatzkrise 1974/75 als "Fehlinvestition" betrachtet, nachdem man im Verlauf dieser Krise unter erheblichen Kosten Personal abbauen mußte. Nach dieser Krise wurde dann auch die rasch ansteigende Produktnachfrage zunächst nicht oder nur geringfügig über zusätzliche Arbeitskräfte, sondern überwiegend über Mehrarbeitszeit und Rationalisierungen bewältigt, so daß ein ähnlich hoher oder noch höherer Produktionsanstoß mit rund zehn Prozent weniger Beschäftigten erzielt wurde.

Ein besonderer Aspekt verfestigter betrieblicher Arbeitsmärkte, der sich nur unvollkommen durch die Fixkosten ausdrücken läßt, ist die Fristigkeit im Einsatz von Arbeitskraft. Je fester die Arbeitskräfte an einen Betrieb oder das Unternehmen gebunden sind, desto mehr wird die Beweglichkeit des Unternehmens bei quantitativen Personaldispositionen eingeschränkt. Im Extremfall muß ein Beschäftigter damit rechnen, einen einmal eingestellten Arbeitnehmer für den Rest seines gesamten Arbeitslebens beschäftigen zu müssen, während die Produktionsanlagen in kürzeren Zeitintervallen ausgetauscht bzw. erneuert werden. Dies führt zwangsläufig zu einer relativen Priorisierung von Anpassung durch technische Veränderungen.<sup>1)</sup>

Hohe Grade der Ausstattung eines Unternehmens mit fixem Humankapital und fixem Sachkapital scheinen sich gegenseitig zu bedingen und hochzuschaukeln. Die Rentabilität betrieblicher Qualifizierungsprozesse hängt von der relativen Dauerhaftigkeit der Nutzung dieser Qualifikationen ab.

<sup>1)</sup> Diese Entwicklung steht im Gegensatz zur Annahme der herkömmlichen Arbeitsmarkttheorie, die Sachkapital als kurzfristig unelastisch und den Faktor Arbeit als kurzfristig elastische Potenz sieht.

Umgekehrt erfordert die Rentabilität kapitalintensiver Produktion den kontinuierlichen Einsatz einer für die Technologie spezifisch qualifizierten Belegschaft.

Hohe Fixkosten in der betrieblichen Sach- und Humankapitalausstattung wirken auch gegen die Beanspruchung externer Faktormärkte zur Bewältigung von Anpassungsleistungen und begünstigen die "Internalisierung" von Anpassung, d.h. die volle Ausschöpfung und Erweiterung der Anpassungspotentiale der internen Faktormärkte.<sup>1)</sup>

So ist derzeit - nicht zuletzt unter dem Eindruck der jüngsten Rezession - die Neigung von Unternehmen unverkennbar, den Verlust an Elastizität bei den externen Faktormärkten durch größere Beweglichkeit nach innen auszugleichen; und zwar durch einen beweglichen Produktionsapparat, der mit Hilfe eines festen Stammes anpassungsfähiger Arbeitskräfte eine rasche Implementierung technischer und organisatorischer Innovationen zuläßt. Einsparungen von Personal infolge von Rationalisierung der Produktion wird soweit wie möglich über natürliche Attrition der Belegschaft abgewickelt. Personalausweitungen werden weitgehend vermieden.<sup>2)</sup>

---

1) Vgl. Mendius, Sengenberger, a.a.O., S. 32 ff; Lutz, B., "Sieben magere Jahre - oder: Ist die Unterbeschäftigung unvermeidlich?" Veröffentlichung in Vorbereitung in: Gewerkschaften in der Bundesrepublik - Reform aus Solidarität, Festschrift zum 60. Geburtstag von Heinz O. Vetter, Bund-Verlag, Köln 1977.

2) Die interne Beweglichkeit erlaubt einer Reihe von Unternehmen, je nach Auftragslage Produktionsverträge mit anderen (Zulieferer-) Unternehmen abzuschließen und zurückzunehmen. Die 1974 rasch steigene Zahl von Insolvenzen dürfte nicht zuletzt auf die kurzfristige Stornierung von Werkverträgen zurückzuführen sein: Vgl. Jordan, R., Kühle, H., "Strukturveränderungen in der Krise 1974/75", in: WSI-Mitteilungen 12/1975, S. 655 ff.



## 5. Arbeitsmarktsegmentation und Struktur der Unterbeschäftigung

### a) Verteilung der Arbeitslosigkeit bei fachzentrierter und betriebszentrierter Segmentation

Nach der von der Autorengemeinschaft des IAB gewählten Definition liegt "strukturelle" Arbeitslosigkeit dann vor, wenn das Profil des Arbeitskräfteangebots, entsprechend dem Beruf, dem Wohnort, dem Geschlecht, der Qualifikation usw. von dem entsprechenden Profil der Arbeitskräftenachfrage abweicht und die Profildiskrepanzen trotz gegebener Nachfrage nach Arbeitskräften und üblicher Anpassungshilfen nicht überwunden werden können.<sup>1)</sup> Außer den bereits in der Einleitung skizzierten Problemen, die sich bei dieser Definition stellen, werden zwei weitere Fragen aufgeworfen.

Die erste Frage ist, welche Merkmale im historisch-konkreten Fall zur Identifizierung und Ermittlung der Größenordnung der in einem gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkt vorhandenen strukturellen Arbeitslosigkeit jeweils relevant und welche irrelevant sind. Diese Frage wird in dem Beitrag des IAB nur empirisch, nämlich über die Analyse der Konzentration von registrierter Arbeitslosigkeit in Berufen und Regionen beantwortet. Theoretische Anhaltspunkte für diese Wahl liefert der Beitrag selbst nicht.

Um den historischen Stellenwert einer bestimmten Strukturdimension von Angebot und Nachfrage a priori bestimmen zu können, ist ein theoretischer Arbeitsmarktansatz erforderlich, der zu dem sozialstatistischen Strukturbe-

---

<sup>1)</sup> Vgl. Autorengemeinschaft, "Zum Problem der strukturellen Arbeitslosigkeit", a.a.O., S.71.

griff, wie er von der Autorengemeinschaft verwendet wird, in einem metatheoretischen Verhältnis steht. Das heißt, er muß angeben können, über welche Merkmalsausprägungen strukturelle Ungleichheiten am ehesten erfaßt werden können.

Das weitere Problem, das sich bei der gewählten Definition struktureller Arbeitslosigkeit stellt, ist oben bereits angedeutet worden. Es berührt die Frage, wie Angebot und Nachfragegrößen umfassend ermittelt werden können. Ob sich etwa die Nachfrage angemessen durch die Zahl und Merkmalsausprägungen der gemeldeten offenen Stellen adäquat ausdrücken läßt oder inwieweit die registrierten Arbeitslosen als ein brauchbarer Maßstab des unterbeschäftigten Angebots genommen werden können. Kann ein Beschäftigter es nicht allein deshalb unterlassen, ein Arbeitsplatzangebot zu machen, weil er die Beschaffungs- und Qualifizierungskosten für einzustellende Arbeitskräfte für zu hoch erachtet? Auch für die Beantwortung dieser Fragen ist ein theoretischer "Strukturan-satz" des Arbeitsmarkts zwingend erforderlich.

Wenden wir uns zunächst den Problemen der relevanten Strukturmerkmale von Angebot und Nachfrage zur Bestimmung von struktureller Arbeitslosigkeit zu. Hierzu liefern die Strukturtypen der fachlichen und des betrieblichen Arbeitsmarkts einen Ansatz. Geht man vom fachlichen Markttypus als dem in einem Gesamtarbeitsmarkt relevanten Strukturtypus aus, so können sich strukturelle Ungleichheiten bei entsprechend hohem Segmentationsgrad in zwei Dimensionen äußern: "Horizontal" als Divergenz der Verteilungen von Angebot und Nachfrage von Berufen (oder branchenspezifischen Qualifikationen) und in der "vertikalen" Dimension als Divergenz der Verteilung von Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften mit (und ohne) Berufsausbildung. (Vgl. Schaubild 4).

#### Schaubild 4:

Arten von Arbeitsmarktsegmentation, Arbeitstypus und Indikatoren  
struktureller Arbeitsmarktungleichgewichte

##### Fachlicher Markttypus

Divergenz der Verteilung von  
Angebot und Nachfrage von Be-  
rufen  
(Merkmale zur Erfassung struk-  
tureller Arbeitslosigkeit:  
Beruf, Branche)

horizontal

##### Betrieblicher Markttypus

Divergenz der Verteilung von Angebot  
und Nachfrage betriebsspezifischer  
Qualifikationen  
(Merkmale zur Erfassung struktureller  
Arbeitslosigkeit: Unternehmen, Betrieb)

##### Arbeitsmarkt- segmentation

Divergenz der Verteilung von  
Angebot und Nachfrage von Ar-  
beitskräften mit (und ohne)  
Berufsausbildung

vertikal

(Merkmale zur Erfassung struk-  
tureller Arbeitslosigkeit:  
Berufsausbildung ja/nein)

Divergenz der Verteilung von Angebot  
und Nachfrage von erwarteter Beschäf-  
tigungsstabilität

(Merkmale zur Erfassung struktureller  
Arbeitslosigkeit: Stabilität des Arbeits-  
platzes, Alter, Geschlecht, Betriebs-  
zugehörigkeitsdauer, Nationalität)

Die entscheidenden, Segmentation begründenden Mobilitäts- und Substitutionshemmnisse liegen bei fachlichen Marktstrukturen in relativ hohen Kosten des Erwerbs einer beruflichen oder branchenspezifischen Ausbildung bzw. in der Einschränkung des Zugangs zu einem solchen Teilmarkt. Insoweit die Segmentation kostenbedingt ist, kann sie durch Förderung der beruflichen und regionalen Mobilität der Arbeitskräfte seitens der Arbeitsverwaltung zumindest teilweise abgebaut werden. Die erweiterten beruflichen Anpassungshilfen der Arbeitsverwaltung nach dem Arbeitsförderungsgesetz von 1969 sowie die eher abnehmende Bedeutung fachlicher Arbeitsmarktspalten durch die Expansion betrieblicher Teilmärkte dürften auch erklären, warum die nach der Berechnungsmethode des IAB erfaßte strukturelle Arbeitslosigkeit 1975 geringer war als im Rezessionsjahr 1967.<sup>1)</sup> Beim betrieblichen Arbeitsmarkttypus wird die Produktivität der Arbeitskraft durch betriebsspezifisches, d.h. nur in einem bestimmten Unternehmen oder Betrieb erwerbbares und produktives Arbeitsvermögen begründet, über dessen Aquisition und Nutzung weitgehend oder ausschließlich dieser Betrieb verfügt.

Da die Rentabilität solcher betriebsspezifischer Qualifikationen, als Investition betrachtet, von der Dauer ihrer tatsächlichen Nutzung abhängig ist, werden potentielle Entwicklungsfähigkeiten und die tatsächliche oder vermeintliche Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. der Einsatzfähigkeit der Arbeitskraft zu einer wesentlichen Bestimmungsgröße ihres potentiellen Beschäftigungswerts.

---

1) Eine abnehmende Bedeutung fachzentrierter struktureller Arbeitslosigkeit wurde gesondert für Nordrhein-Westfalen ermittelt. Vgl. Krieger, H., Pintar, R., Regionale Arbeitsmarktstrukturen und ihre Implikationen auf objektive Arbeitsmarktchancen von Arbeitslosen, Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln, Februar 1977, S.77 ff.

Segmentationsbegründete Anpassungsprobleme treten bei betrieblich strukturierten Teilarbeitsmärkten in folgenden zwei Fällen auf: Im ersten Fall besteht beim Beschäftigten zwar die Bereitschaft zur betriebsspezifischen Qualifizierung eines Arbeitnehmers, dieser kann aber etwa infolge von Betriebsstillegung, Rationalisierung oder aus anderen Gründen diese Qualifikation nicht mehr nutzen, verliert damit einen Teil seiner Produktivkraft und muß sich neu qualifizieren, um wieder ein kommensurables Niveau von Produktivität und Arbeitseinkommen zu erreichen.

Im zweiten Fall besteht seitens des Betriebes von vorne herein nicht die Bereitschaft zur Qualifizierung durch den Betrieb, sei es, weil man Arbeitsplätze nur vorübergehend zur Verfügung stellt oder man keine Arbeitskräfte finden kann, von denen man ein stabiles Beschäftigungsverhalten erwartet. "Instabile" Arbeitsplätze und "instabile" Arbeitnehmer bieten keine Gewähr für die Amortisation betrieblicher Investitionen, seien es Investitionen in Sachkapital oder solche in Humankapital.

Die beiden Fälle markieren mögliche strukturelle Diskrepanzen im Gesamtarbeitsmarkt, wenn Teilmärkte des betrieblichen Typs vorherrschen; nämlich - in der horizontalen Dimension - Divergenzen der Verteilung von Angebot und Nachfrage von bestimmten betriebsspezifischen Qualifikationen und - in der vertikalen Dimension - Divergenzen der Verteilung von Angebot und Nachfrage der erwarteten Stabilität von Arbeitsplätzen oder Arbeitskräften.

Sind diese Divergenzen auch bei hoher gesamtwirtschaftlicher Nachfrage nicht zu überbrücken, ist strukturelle Arbeitslosigkeit die Folge. Diese ließe sich operational in der horizontalen Dimension durch die Ungleichverteilung von Arbeitslosigkeit über die Betriebe oder Unternehmen, und ver-

tikal über die Ungleichheit von Arbeitskräften nach Merkmalen erfassen, die mit der (tatsächlichen oder der im Urteil der Beschäftigten vorhandenen prospektiven) Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmergruppe korrelieren (vgl. Schaubild 4). Denn je stärker sich betriebszentrierte Spaltungstendenzen im Gesamtarbeitsmarkt durchsetzen und je mehr damit die Anpassungsfähigkeit und Beschäftigungsdauer im Betrieb zur Bestimmungsgröße des Beschäftigungswerts werden, desto deutlicher differenzieren sich auch die Erwerbschancen verschiedener Arbeitnehmergruppen. Eine abgeschlossene Berufsausbildung hat dann zwar noch einen gewissen Informationswert über die potentielle Entwicklungsfähigkeit der Erwerbsperson im betrieblichen Arbeitsmarkt, sie gewährleistet für sich genommen indes noch keinen sicheren Arbeitsplatz.

Mindere Erwerbschancen einschließlich hoher Wahrscheinlichkeit zur Ablehnung bei Einstellungen, zur Entlassung und Arbeitslosigkeit haben denn auch alle diejenigen, die entweder erst relativ kurze Zeit oder nur vorübergehend im Unternehmen beschäftigt sind. Dazu zählen vor allem Frauen mit familiären Verpflichtungen, Ausländer, Jugendliche, die noch wenig in den Betrieb integriert sind, ältere Arbeitnehmer mit sinkender Anpassungsfähigkeit, soziale Randgruppen (Obdachlose, Nichtseßhafte, Strafentlassene, Verhaltensgestörte) sowie alle jene Arbeiter und Angestellten, denen es nicht gelingt, sich im Unternehmen zu entwickeln, d.h. auf höher eingestufte Arbeitsplätze vorzudringen und deshalb auch bei rückläufigem Personalbedarf am ehesten entlassen werden.

#### b) Umschichtungen in der Erwerbslosenstruktur

In der Tat lassen sich, wie oben resümiert, in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren nicht nur in der BRD, sondern in

den meisten Ländern der Europäischen Gemeinschaft und in den USA Verschiebungen in der Struktur der Erwerbslosen aufzeigen. So sind entweder die jungen und/oder die älteren relativ stärker als in den sechziger Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen, während mittlere Altersgruppen eher verschont bleiben, zumindest bei den Männern<sup>1)</sup>; Frauen werden heute relativ, in einigen Ländern sogar absolut, stärker erfaßt als Männer.

Bei einer relativ hohen Fixkostenschwelle der Beschäftigung von Arbeitskraft werden darüberhinaus all jene Formen von Beschäftigung für die Einzelwirtschaft weniger rentabel, die zu einem ungünstigen Verhältnis von fixen zu variablen Arbeitskosten führt. Aktuelles Beispiel ist die Abneigung vieler Arbeitgeber, Teilzeitbeschäftigung anzubieten, obgleich auf Seiten der Erwerbspersonen, besonders bei Frauen, ein beträchtlicher Bedarf dafür besteht.

Die vom einzelwirtschaftlichen Rentabilitätskalkül gesteuerten Allokationsprinzipien werden partiell korrigiert durch besondere gesetzliche oder tarifvertragliche Schutzbestimmungen für bestimmte Arbeitskräftegruppen. Vornehmliches Beispiel für die Bundesrepublik sind die älteren Arbeitnehmer, von den in jüngsten Jahren ein größerer Teil tarifvertraglich stärker vor Entlassung geschützt wurde, was teilweise zur Verlagerung des Beschäftigungsrisikos auf andere Gruppen, besonders auf die Jüngeren, führte. Der verstärkte Kündigungsschutz sowie die seit 1974 stark gestiegene Zahl von Frühverrentung und vorzeitiger Pensionierung dürfte die relativ niedrige Arbeitslosenquote bei den älteren Arbeitnehmergruppen erklären. Allerdings fragt sich, ob selbst der verbesserte Kündigungsschutz für Ältere auf

1) Bei den Altersgruppen der Beschäftigten in der BRD hat in den vergangenen Jahren eine verstärkte Differenzierung der Arbeitslosigkeit zugunsten vor allem der 35- bis 55-jährigen Arbeitnehmer und zu Lasten der unter 35-jährigen Arbeitskräfte stattgefunden, vgl. Schmid, G., a.a.O., S.29 ff.

längere Sicht diese Gruppe vor Arbeitslosigkeit oder inferioren Erwerbschancen bewahren kann. Denn in dem Maße, wie für die Beschäftigten die rechtliche Handhabe zur Entlassung älterer Arbeitnehmer nicht mehr gegeben ist, und zugleich die Rentabilität von Qualifizierungsinvestitionen relativ zu länger beschäftigbaren Gruppen geringer ist, wird man weniger geneigt sein, ältere Arbeitnehmer einzustellen und/oder im Betrieb zu qualifizieren.

Wie zu einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeitslosigkeit auf die Erwerbspersonen verteilt wird, welche Arbeitskräftegruppen und Beschäftigtenbereiche am stärksten betroffen werden, hängt wesentlich von der Verteilung der unternehmerischen Strategien zur Bewältigung des variablen Personalbedarfs ab. Wie oben gesagt, dürfte die verbreitetste Strategie von Beschäftigten in konjunkturabhängigen Branchen wohl die sein, sich neben einer Stammebelegschaft je nach Bedarf weitere Arbeitnehmer kurzfristig als disponible Reserve zu halten, die dann entsprechend bei sinkender Bedarfslage von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Erfolgt die Segmentierung über die Produktion des konjunkturreagiblen Teils der Produktnachfrage in Zweigwerken (sog. "verlängerte Werkbänke") und korrelieren die Standorte der Zweigproduktionen mit bestimmten, etwa strukturschwachen Regionen oder Arbeitsamtsbezirken, so resultiert dies in regionaler Arbeitslosigkeit, bei Ansiedlung von Zweigproduktionen im Ausland in inländischer Verringerung des Beschäftigungsstandes.<sup>1)</sup> Bei einer Bewältigung der Schwankungen über die Zuliefererunternehmen schließlich, ist das Arbeitsplatzrisiko beim Zulieferer lokalisiert.

---

<sup>1)</sup> Vgl. Buttler, F., Gerlach, K., Liepmann, P., Grundlagen der Regionalökonomie, Reinbek bei Hamburg, S. 92 ff.



### c) Weitere "Marginalisierung" von Arbeitskräftepotential?

In den sechziger Jahren konzentrierten sich mindere Erwerbschancen und Erwerbslosigkeit auf Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung und auf solche, deren Beruf durch den Strukturwandel nicht mehr gefragt war. Während der siebziger Jahre häufen sich bei vertiefter betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation mindere Beschäftigungschancen und Beschäftigungslosigkeit bei denjenigen Arbeitnehmergruppen, deren aktueller oder potentieller Nutzwert für die Unternehmen aufgrund von Stabilitätserwartungen gering ist. Je länger die gegenwärtige Unterbeschäftigung anhält, desto mehr "strukturieren" sich die Erwerbsmöglichkeiten, desto deutlicher entwickelt sich ein sekundärer Arbeitsmarkt. Dem Schicksal, auf den sekundären Arbeitsmarkt abgedrängt zu werden, kann sich der Einzelne durch Berufsbildung nur bedingt entziehen.

Im Gegensatz zur Rezession 1966/67 hat die Arbeitslosigkeit seit 1974 dennoch bislang zu keinen größeren sozialen Konflikten oder politischer Destabilisierung geführt; vermutlich auch deshalb nicht, weil überwiegend Randbelegschaften betroffen werden, deren politischer und gewerkschaftlicher Einfluß und Vertretungspotential relativ gering sind.<sup>1)</sup>

Auf lange Sicht ist eher mit einer Aufweichung der Segmentierungstendenzen zu rechnen, da ein dauerhafter weitgehender Ausschluß eines größeren Teils potentieller Arbeitskraft vom Arbeitsmarkt sowohl dem prinzipiellen unternehmerischen Interesse an der Faktorelastizität und damit verbunden, der Verfügung und Beherrschung der Produktionsfaktoren entgegensteht wie auch für die Legitimation der Gewerkschaften

<sup>1)</sup> Vgl. Lutz, B., Sieben magere Jahre ..., a.a.O., S. 29 ff.; und Buttler, F., Gerlach, K., Liepmann, P., Arbeitsmarktsegmentation und Armut - Zur Interpretation der "Neuen sozialen Frage", Diskussionspapier, Sozialpolitischer Ausschuß, Baseler Tagung, September 1976.

bedrohlich werden kann, da diese vor allem in Deutschland traditionell einen vergleichsweise umfassenden, eher inklusiven als exklusiven Vertretungsanspruch erheben. Insoweit ist die Frage nach einer möglichen Reversibilität von Arbeitsmarktsegmentation prinzipiell zu bejahen.

Dennoch ist in den vor uns liegenden Jahren noch eine Fortsetzung der seit geraumer Zeit wirksamen Segmentierungstendenzen zu befürchten mit der Folge einer weiteren "Marginalisierung" von Teilen des vorhandenen Erwerbspotentials. Marginalisierung kann dabei eine stärkere Abgrenzung des sekundären vom primären Arbeitsmarkt, ein tieferes Eindringen sekundärer Beschäftigungsmerkmale in das Primärsegment, aber auch die Expansion eines "tertiären" Segments von Personen bedeuten, die sich als "stille Reserve" unter gegebenen Bedingungen keine Chance für eine Beschäftigung versprechen und deshalb nicht als Anbieter auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

Die Fortentwicklung der Segmentation ist allein schon durch Prozesse positiver Rückkoppelung der bestehenden Segmentierung zu erwarten. So besteht z.B. die Gefahr, daß das durch die Instabilität der Arbeitsplätze erzwungene instabile Erwerbsverhalten eines Teils der Arbeitskräfte des sekundären Arbeitsmarkts diesen Personen oder Gruppen nach einer gewissen Zeit als inhärente Eigenschaften zugeschrieben wird und sie deshalb verstärkt diskriminiert werden. Daraus entsteht leicht - gleichsam auf dem Wege der "Stigmatisierung" - eine kumulative Entwicklung von instabilen Arbeitsplätzen und instabilem Arbeitnehmerverhalten.<sup>1)</sup>

---

1) Das so entstehende Volumen von Zu- und Abgängen übersteigt die "natürliche" Rate betrieblichen Arbeitskräfteumschlags. Deshalb ist Vorsicht geboten, allein aus einem gewissen Umschlag von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt auf dessen volle Funktionsfähigkeit und auf unbedeutende Präsenz von Segmentierung zu schließen.

Ein zweiter Grund für weitere Marginalisierung dürfte darin liegen, daß die Unternehmen ihre in den letzten Jahren praktizierten Beschäftigungsstrategien fortsetzen werden und vermutlich entsprechend der öffentlichen Interventionen zugunsten der benachteiligten Gruppen partiell abändern werden. Ein Teil der Betriebe, besonders solche im konjunkturabhängigen Sektor, wird wie bislang versuchen, eine möglichst effiziente Anpassung an Personalbedarfsschwankungen über eine Randbelegschaft mit niedrigen Fixkosten zu betreiben.

Dies heißt, neben stabilen Beschäftigungsverhältnissen weiterhin Arbeitsplätze einzurichten oder bestehen zu lassen, die geringe Qualifikationsanforderungen stellen und keine Gewähr für stabile Beschäftigung geben. Die Arbeitsplätze werden auch zukünftig mit einer stark fluktuierenden Belegschaft besetzt sein, wobei der disponiblen Reserve von Frauen und Ausländern auch verstärkt Jugendliche und Leiharbeitskräfte angehören werden.

Andere Beschäftigte, darunter auch einige im konjunkturabhängigen Sektor, sind bereits von der Strategie einer geteilten Belegschaft zur Bewältigung der Bedarfsschwankungen abgerückt oder erwarten für die Zukunft eine geminderte Praktikierbarkeit. Hintergrund der veränderten Strategie ist ein erhöhtes Fixkostenniveau nicht allein für die Stammbeflegschaft, sondern auch für diejenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmergruppen, die man bislang als Randbelegschaft beschäftigte. In diesem Falle weitgehender Arbeitsplatzsicherheit oder Abfindungsansprüche für alle wäre neben verstärkter Verlagerung der konjunkturabhängigen Produktion ins Ausland vor allem mit zwei möglichen betrieblichen Strategien zu rechnen, die beide jedoch neue Formen von Erwerbslosigkeit bzw. unterwertiger Beschäftigung generieren würden.

Die erste Reaktion der Betriebe bestünde darin, daß infolge der damit eintretenden hohen fixen Beschäftigungskosten für praktisch die gesamte Belegschaft die betriebsinternen Arbeitsmärkte noch stärker vom Außenmarkt abgeschlossen würden und man versucht, noch stärker als bislang die Schwankungen im Personalbedarf über interne Elastizitäten, etwa durch Variation der Arbeitszeiten, Rationalisierungsschübe, Intensivierung der Arbeit und interne Qualifizierungsmaßnahmen, abzufedern. Effekt einer derartigen, auf alle Arbeitsplatzinhaber ausgedehnten Abschließung und verstärkten Ausprägung betriebsinterner Arbeitsmärkte wäre dann eine höhere Barriere zwischen Beschäftigung und Nichtbeschäftigung. Vor allem wäre dann zu befürchten, daß ein Teil der jetzt im sekundären Segment auftretenden Arbeitnehmer in das "tertiäre" Arbeitsmarktsegment der stillen Reserve von Erwerbslosen, die zwar erwerbsbereit, sich aber bei den Arbeitsämtern nicht als arbeitslos registrieren lassen, zurückgedrängt würde.

Die zweite denkbare Strategie liefe darauf hinaus, normative (d.h. gesetzliche, kollektivrechtliche und gewohnheitsrechtliche) Regeln und Institutionen, durch die die betrieblichen Arbeitsmärkte gesteuert werden, zu umgehen, sich von ihnen zu isolieren oder zu entziehen oder bestehende Rechtslücken zu nutzen, um Beschäftigungsverhältnisse einzurichten, die nicht an die hohen fixen Beschäftigungskosten bzw. die Inflexibilitäten betrieblicher Marktstrukturen gebunden sind. Folge wäre dann ein primäres Arbeitsmarktsegment gleichsam "legaler" Beschäftigungsverhältnisse und ein sekundäres "illegales" Segment.

Die beiden Szenarios sind bereits in Ansätzen auch in der BRD erkennbar. So wurde beispielsweise das Volumen der stillen Reserve vom IAB zum Jahresende 1975 auf rund 500.000

und für das Jahr 1976 auf 615.000 Erwerbspersonen geschätzt.<sup>1)</sup> Formen illegaler und halblegaler Beschäftigung gibt es bei uns bei der Ausländerbeschäftigung sowie in schwer überschaubaren und von Gewerkschaften relativ unberührten kleingewerblichen Bereichen. In einigen anderen Staaten scheint illegale oder halblegale Beschäftigung bereits größere Dimensionen angenommen zu haben, z.B. in den USA und in Italien, wo strikte gesetzliche Bestimmungen Entlassungen stark erschwert haben.<sup>2)</sup>

---

1) Vgl. Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland 1975/76..., a.a.O., S.51; - und: Autorengemeinschaft, Der Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland 1977 (insgesamt und regional) und die Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, IAB-Mitteilungen 1/1977, S. 1

2) Vgl. Piore, M.J., The "New Immigration" and the Presumptions of Social Policy, in: Proceedings of the 27th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association, Wisconsin, S.350 - 358. - Salvati, M., Sviluppo economico, domanda di lavoro e struttura dell' occupazione, Il Mulino, Bologna 1976.

## 6. Arbeitsmarktsegmentation und Friktionen im Arbeitsmarkt

Neuere Berechnungen des IAB kamen zu dem Ergebnis, daß in der Bundesrepublik seit etwa 1970 die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit zu steigen begann.<sup>1)</sup> Damit folgen wir dem Trend in anderen westlichen Staaten, in denen die mittlere Arbeitslosigkeitsdauer mit Beginn der siebziger Jahre, in Großbritannien und einigen anderen Ländern bereits in den sechziger Jahren anzuwachsen begann. Diese Tatbestände legen die Vermutung nahe, daß die im Durchschnitt längere Arbeitslosigkeit nicht allein ein Effekt der andauernden Konjunkturschwäche ist, sondern auch mit der Struktur des Arbeitsmarkts zusammenhängt.

Man kann davon ausgehen, daß die Dauer der Arbeitslosigkeit zum einen davon beeinflußt wird, wieviele den Erwartungen einigermaßen entsprechende gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Arbeitskräfte innerhalb einer akzeptablen Entfernung vom Wohnort bzw. Betrieb verfügbar sind und wie lang es dauert und wie schwierig es ist, genügend Informationen über diese Arbeitsplätze bzw. Arbeitskräfte zu erhalten. Beide Einflußgrößen, die Chance, einen gleichwertigen, alternativen Arbeitsplatz bzw. Arbeitskraft zu finden und, damit zusammenhängend, das Informationsniveau, sind von der Arbeitsmarktstruktur abhängig.

Bei fachlich strukturierten Teilmärkten besteht in der Regel weitgehende, im Idealfall vollständige Übereinstimmung der qualifikatorischen Anforderungen der vom Teilmarkt eingeschlossenen Arbeitsplätze und dem Qualifikationsangebot der auf dem Teilmarkt auftretenden Arbeitnehmer. Vehikel zur Steuerung der Übereinstimmung ist die berufsfachliche

---

<sup>1)</sup> Vgl. Cramer, U., Egle, F., "Zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit", in: IAB-Mitteilungen 4/1976, S.482 ff.

Ausbildung, die das Angebot und die Nachfrage homogenisieren und standardisieren und die Kongruenz zwischen beiden herstellen und aufrechterhalten. Der Ausbildungsabschluß wird innerhalb des Teilmarkts als Arbeitsmarktausweis allgemein anerkannt, der Tauschwert der Arbeitskraft ist bestimmt.<sup>1)</sup>

Je mehr sich die Teilarbeitsmärkte in der Realität diesem Strukturtypus nähern, desto geringer sind beim Arbeitsplatzwechsel oder Neueintritt in den Teilmarkt die Qualifikationsverluste und mit ihnen auch die Einbußen an Produktivität und Lohn; und je stärker sich Angebot und Nachfrage der Arbeitskraft an den Inhalten der beruflichen Ausbildung orientieren, desto höher ist auch das Informationsniveau und desto geringer sind die Mobilitäts- und Substitutionshemmnisse zu veranschlagen.<sup>2)</sup> In der Regel dürfte es dann keine längeren Fristen von Arbeitslosigkeit geben. Diese wären allenfalls denkbar bei Konjunkturschwankungen oder - als strukturelle Arbeitslosigkeit - bei einem System beruflicher Aus- und Weiterbildung mit unzureichender Anpassungsfähigkeit.

Ganz anders stellt sich das Informations- und Vermittlungsproblem in einem System von Teilarbeitsmärkten des betrieb-

---

1) Vgl. Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur - Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, Frankfurt/M., 1975, S. 67 ff.

2) Zudem trägt die Arbeitsverwaltung, die sich an diesem Strukturmodell orientiert bzw. seine Realisierung anstrebt, durch Bereitstellung öffentlicher Informations- und Vermittlungsleistungen zur Minderung von Friktionen im Arbeitsmarkt bei. Ein Arbeitsplatz gelangt als offene Stelle und ein Arbeitnehmer als Arbeitssuchender umso wahrscheinlicher in den Aktions- und Leistungsbereich der Bundesanstalt, je mehr der entsprechende Teilmarkt die strukturellen Züge des fachlichen Markttypus aufweist. Zu den stark unterschiedlichen Einschaltquoten der Arbeitsverwaltung bei verschiedenen Personengruppen, vgl. Nerb, G., Reyher, L., Spitznagel, E., a.a.O., S. 185.

lichen Typs. Hier sind die Arbeitsplatzanforderungen betriebs- oder unternehmensspezifisch, vakante Arbeitsplätze werden überwiegend intern besetzt; lediglich an Zugangs- oder Einschleusungsstellen zum betrieblichen Markt werden Einstellungen von außen vorgenommen. In der Konsequenz bedeutet dies zweierlei. Für Außenstehende ist das Informationsniveau über die Arbeitsplatzstruktur niedrig, da außerhalb des betriebsinternen Markts die Arbeitsplatzanforderungen nicht oder wenig bekannt und wegen ihrer Spezifität auch schwer beschreibbar sind. Die Neigung der Beschäftigten, offene Stellen beim Arbeitsamt zu melden, ist reduziert; sie besteht allenfalls in vollem Umfang bei Bedarf auf den relativ betriebsunspezifischen Einschleusungsstellen. Somit ist der betriebliche Markt, vor allem die Beschäftigungschancen, die er bietet, weit weniger transparent als etwa der fachliche Markt. Folglich wird die Arbeitskraft aus der Orientierungslosigkeit heraus entweder länger nach einem Arbeitsplatz Ausschau halten oder häufiger den Beschäftigten wechseln, wenn nach vorübergehendem Eintritt in den Betrieb die Erwartungen enttäuscht werden.<sup>1)</sup>

Längeres Verharren bzw. Abwarten in der Arbeitslosenstellung ist auch noch aus einem anderen Grund zu erwarten. Bei Ausscheiden aus einer vertikal strukturierten Mobilitätskette eines betriebsinternen Teilmarkts ist der durchschnittliche Verlust an verwertbarer Qualifikation und Verdienst relativ hoch; und zwar umso höher, je größer der Umfang betriebsspezifischer Qualifikation oder je höher die Stellung in der Mobilitätskette. Je größer die Einbußen, desto län-

<sup>1)</sup> Bereits in den Jahren 1972/73 waren mehr als drei Viertel der Vakanzen im verarbeitenden Gewerbe für mehr als einen Monat unbesetzt; für knapp achtzig Prozent dieser Vakanzen gab es keinen Bewerber. Vgl. Kühl, J., "Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen", in: IAB-Mitteilungen 4/1976, S. 429.



ger wird der Betroffene suchen müssen, um einen alternativen Arbeitsplatz zu finden, der ähnliche Entwicklungschancen verspricht und desto eher wird er geneigt sein, in der Rezession abzuwarten, bis sich bei steigendem Personalbedarf eine Chance eröffnet, wieder an den alten Arbeitsplatz zu gelangen.

## 7. Implikationen für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik

Die betriebszentrierte Spaltung des Arbeitsmarkts hat eine Reihe von Implikationen für die Wirksamkeit von beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Konzepten und Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

### a) Bildungsmaßnahmen

Auf keinen Fall sind die Spaltung und ihre Folgen allein über bessere oder vermehrte schulische und berufliche Bildung, Ausbildung und Weiterbildung zu überwinden, wie dies häufig geglaubt wird. Zwar hat der Arbeitnehmer mit einem beruflichen Ausbildungsabschluß weitaus bessere Chancen als der Ungelernte, in den Primärsektor zu gelangen; und zwar nicht nur in fachliche Teilmärkte, sondern auch in betriebsinterne Teilmärkte, da auch für letztere eine berufliche Ausbildung in der Regel als Indiz individueller Anpassungs- und Entwicklungsfähigkeit gewertet wird und dererlei Fähigkeiten auf betrieblichen Teilmärkten ebenso gefragt sind wie auf fachlichen. Allerdings führen der individuelle Erwerb bzw. auch der Verlust einer fachlichen Ausbildung zunächst lediglich zur personellen Umschichtung der Erwerbstätigen zwischen dem primären und sekundären Segment und noch keineswegs zur Aufhebung dieser Segmentation. Die Arbeitsplatzstruktur, die die Segmentation begründet, und die nicht allein durch das Arbeitsangebot, sondern im wesent-

lichen durch die Struktur auf der Nachfrageseite geprägt wird, besteht ungeachtet der Umschichtung fort und ist infolge der institutionellen Verfestigung als auch wegen der Koppelung an die Wirtschaftsstruktur kurzfristig unelastisch. Dies heißt konkret, daß Bildungspolitik allenfalls auf längere Sicht geeignet ist, Arbeitsmarktstrukturen zu beeinflussen, kurzfristig aber zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und anderer Segmentationsfolgen nur begrenzt wirksam sein kann. Wie das IAB festgestellt hat, ist, gemessen an der geringen Varianz beruflicher Arbeitslosenquoten, die Segmentation, die durch fachliche Teilmärkte begründet sein könnte, insgesamt nicht sehr bedeutsam.

Wie oben im einzelnen erläutert, besteht im System betrieblich strukturierter Teilarbeitsmärkte das zentrale Hindernis für bessere Beschäftigungschancen der wettbewerbsschwachen Gruppen nur partiell in deren mangelnder Ausstattung im allgemeinen oder berufsspezifischen Humankapital. Das entscheidende Hindernis liegt, abgesehen von der Instabilität der Arbeitsplätze, darin, daß die Beschäftigten aufgrund der vermeintlichen oder tatsächlichen Instabilität dieser Arbeitskräftegruppen und der daraus sich ergebenden geringen Amortisation von Qualifizierungsinvestitionen nicht bereit sind, diese Gruppen betriebsspezifisch zu qualifizieren. Die Verfügung über innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen obliegt nach wie vor - auch dort, wo Personalplanung betrieben wird - dem Unternehmer. Der einzelne Arbeitnehmer oder die öffentliche Arbeitsverwaltung können zwar den betriebsunspezifischen Humankapitalstock erhöhen, auf den Erwerb betriebsspezifischen Humankapitals haben sie wenig Einfluß.

In der praktischen Konsequenz bedeutet dies, daß selbst ein beruflicher Ausbildungsabschluß noch keinen Arbeitsplatz garantiert, wenn langfristige Integrierbarkeit in diesem Betrieb nicht zu erwarten ist. Mehr öffentliche In-

vestitionen in das Humankapital der Problemgruppen allein führt noch nicht zu einer wesentlichen Verbesserung der Erwerbschancen dieser Gruppen; vermeintlicher oder tatsächlicher Mangel an Kontinuität und Dauerhaftigkeit im Erwerbsverhalten dieser Gruppen verwehren den Zutritt zu primären Teilarbeitsmärkten, die dann noch verbleibenden Arbeitsplätze des sekundären Arbeitsmarktsegments aber sind an sich instabil und erzwingen daher ein hohes Arbeitsplatzrisiko. Das Hindernis läßt sich also nur durch Stabilisierung des Angebots und der Nachfrage nach Arbeitskraft überwinden, d.h. über eine Veränderung der Bedingungen, die ein starkes Interesse der Betriebe an einem sekundären Arbeitsmarktsegment verursachen und aufrechterhalten.<sup>1)</sup>

#### b) Beseitigung von Mark屯unvollkommenheiten

Mit dem Ansteigen der Arbeitslosenziffern in den vergangenen Jahren erleben wir eine Renaissance und teils eine Verfeinerung neoklassischer Auffassungen, nach denen die Unterbeschäftigung auf andauernde, sich verstärkende, zu meist von außen eingeleitete Beeinträchtigungen, Störungen und Verzerrungen des "natürlichen", von den Marktkräften selbsttätig gesteuerten Prozesses der Bereinigung von Arbeitsmarktungleichgewichten zurückzuführen ist.

Ein "clearing" des Arbeitsmarkts werde vor allem durch folgende Störgrößen oder Unzulänglichkeiten verursacht:

- o durch Rigiditäten in der Lohnstruktur und in den Lohnbewegungen. Es wird argumentiert, daß durch gewerkschaftliche Lohnpolitik das Lohngefälle unbeweglich geworden und (u.a. durch die im Tarifvertragsgesetz verankerte Allgemeinverbindlichkeitserklärung

<sup>1)</sup> Vgl. Doeringer, P., Piore, M.J., Unemployment and the "Dual Labour Market", The Public Interest, 38 (1975), S.79.

von Tarifabschlüssen) gleichsam gesetzlich garantierte Mindestlöhne im gesamten Tarifbereich das Geldlohniveau nur noch nach oben, aber nicht mehr unten anpassungsfähig machen. In der Folge wird der Lohn-Preismechanismus stark geschwächt und verhindert, daß das System zum Gleichgewicht tendiert;<sup>1)</sup>

- o durch großzügige Lohnausgleichszahlungen in Form von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe im Fall von Erwerbslosigkeit. Diese Transferzahlungen bewirken zweierlei: Zum einen reduzieren sie die Kosten der Arbeitslosigkeit für den arbeitslosen Arbeitnehmer und ermöglichen eine längere Periode des Suchens nach einem neuen Arbeitsplatz. Zum anderen liefern sie einen Anreiz, saisonale oder zyklische Fluktuationen der Arbeitskräftenachfrage aufrechtzuerhalten oder gar zu verstärken, da in Perioden der Unterbeschäftigung mittels der Arbeitslosenunterstützung ein Mindesteinkommen der Arbeitskräfte gesichert ist und damit auch der Beschäftigte vom sozialen Druck zur Herstellung stabiler Arbeitsplätze befreit wird. In anderen Worten, das Arbeitslosengeld subventioniert auf künstliche Weise instabile Beschäftigungsverhältnisse;<sup>2)</sup>
- o die teils von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungen, teils vom Staat durchgesetzten Schutzmaßnahmen für bestimmte Beschäftigtengruppen (vor allem für ältere Arbeitnehmer, Jugendliche und Frauen) erhöhen deren Arbeitsplatzrisiko, da sie die Wettbewerbsposition dieser Gruppen durch ein relativ zu anderen Gruppen verschlechtertes Kosten-Ertragsverhältnis mindert;<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Vgl. Nehring, S. u. Soltwedel, R., "Probleme der Beschäftigungspolitik", in: Konjunkturpolitik 4/1976, S. 220.

<sup>2)</sup> Vgl. Feldstein, M., "The Economics of the New Unemployment", in: The Public Interest, Nr. 33, 1973, S. 30 ff.

<sup>3)</sup> Vgl. Soltwedel und Spinanger, "Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten", in: IAB-Mitteilungen 2/1976, S. 120.

o durch einen Mangel an Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt, die entweder die Suchkosten zu hoch werden lassen oder die Dauer der Arbeitsplatzsuche von Erwerbslosen steigern. Teils wird argumentiert, daß die Arbeitskräfte oder die Arbeitsverwaltung nicht genügend in die Arbeitsplatzsuche bzw. die Stellenvermittlung investieren. Zum anderen wird aber auch gesagt, daß längere Dauer und größere Intensität der Arbeitsplatzsuche des Arbeitnehmers oder der Arbeitskräftesuche des Arbeitgebers durchaus rationell seien, da sie zu einem höher bezahlten Arbeitsplatz bzw. zur Rekrutierung einer höherwertigen Arbeitskraft führen können.<sup>1)</sup>

Ausgehend von diesen diagnostischen Ergebnissen über die Ursachen der Arbeitslosigkeit werden dann zu deren Bekämpfung vorgeschlagen: Abbau der Starrheiten im Lohngefülle und im Lohnniveau und wenn nötig, auch Senkung der Reallöhne, Förderung der Einsicht der Tarifvertragsparteien in ökonomische Sachzwänge, Abbau oder Umgestaltung des Systems der sozialen Sicherung, Förderung des Informationsniveaus im Arbeitsmarkt und der Leistungen der Stellenvermittlung, Aufhebung der Mobilitätshemmnisse auf dem Arbeitsmarkt und Förderung der Humankapitalausstattung besonders der schwachen Arbeitnehmergruppen durch Bildungsmaßnahmen.

Aus der Perspektive des hier entwickelten Segmentationsansatzes des Arbeitsmarktes erscheinen sowohl die Analyse wie die aus ihr resultierenden beschäftigungspolitischen Überlegungen und Vorschläge fragwürdig. Zunächst sollen die in der neoklassischen Argumentation betonten Defizienzen

<sup>1)</sup> Vgl. hierzu besonders die Arbeiten von Phelps, E.S. und Holt, C.; eine zusammenfassende Darstellung findet sich bei: Freiburghaus, D., "Zentrale Kontroversen der neueren Arbeitsmarkttheorie", in: Bolle, M. (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976, S. 80 ff.

des Arbeitsmarkts keineswegs geleugnet werden; im Gegenteil, sie stellen ja gerade den analytischen Ausgangspunkt des Segmentationsansatzes dar. Auch die genannten Zusammenhänge von Arbeitsplatzrisiko einer Erwerbsperson oder Erwerbspersonengruppe und deren, durch Kostenrelationen bestimmte Wettbewerbspositionen sind durchaus vereinbar mit dem Segmentationsmodell. Höchst problematisch wird die neoklassische Analyse dann, wenn sie auf die Ursachen der Marktungleichgewichte eingeht. Für die Marktstörungen werden Institutionen wie der Staat und die Gewerkschaften und deren Interventionen in den Arbeitsmarkt (die "Lohnpolitik" etc.) für verantwortlich erklärt.

Diese Störungsquellen werden in der neoklassischen Analyse als "exogene Größen" in die Arbeitsmarktanalyse eingeführt, als ob sie völlig unabhängig vom Arbeitsmarktprozeß entstünden und sich entwickeln würden. Demgegenüber stellt der Segmentationsansatz heraus, daß die Institutionen des Arbeitsmarkts dem Arbeitsmarktgeschehen endogen sind, da diese wie auch ihre Aktionen unmittelbar Ausflüsse der Bedingungen und Bedürfnisse sind, die vor allem bei betrieblichen Arbeitsmärkten durch Externalisierung von Anpassungskosten hervorgerufen werden.

So müssen beispielsweise die in den letzten Jahren von den Gewerkschaften durchgesetzten Verbesserungen des Kündigungsschutzes und der materiellen Abfindungen bei Entlassungen als Reaktionen auf die stärker etablierten betrieblichen Arbeitsmärkte gesehen werden, die - im Vergleich zu Entlassungen in fachlich strukturierten Märkten - zu erheblich größeren Risiken für die Arbeitnehmer führen: die Chance, unverzüglich wieder einen Arbeitsplatz mit vergleichbaren Gratifikationen zu finden, ist erheblich reduziert im System betrieblicher Märkte. Folglich ist auch das Bedürfnis nach Entlassungsschutz bzw. Kompensation für Verdiensteinbußen gewachsen.

Die Gewerkschaften können nicht an sich ein Interesse an der Einschränkung der Flexibilität des Arbeitsmarkts haben; allein schon deshalb nicht, da deren relative Verhandlungsmacht an die Mobilität, vor allem der zwischenbetrieblichen Mobilität der Arbeitskräfte, gebunden ist. Verstärkte Offensiven der Arbeitnehmervertretungen, sei es in Form von Lohn- oder Beschäftigungsgarantien in Einzelunternehmen, entsprechen daher nicht einer autogenen, von der Arbeitsmarktstruktur unabhängigen Strategie, sondern sind über die seit den letzten zehn Jahren sich vollziehenden Verschiebungen in den Allokationsmechanismen des Arbeitsmarkts zu erklären.

Aber selbst dann, wenn die neoklassischen Bestimmungsgründe der Ursachen der Arbeitslosigkeit verifizierbar wären, würde die Analyse wenig Nutzen stiften, da es gerade wegen der aus der heutigen Arbeitsmarktstruktur entstehenden Schutzbedürfnisse heraus undenkbar wäre, daß der "soziale Besitzstand" an Schutzmaßnahmen abgebaut werden könnte, ohne daß weitreichende soziale Konflikte und soziale Unruhe unter der Erwerbsbevölkerung heraufbeschworen würden.

c) Globale Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsnachfrage  
und zur Reduzierung des Arbeitsangebots

Bei stark segmentierten Arbeitsmärkten werden auch all jene Maßnahmen fragwürdig oder unzulänglich, die darauf abzielen, durch globale Intervention das vorhandene Arbeitsvolumen zu vermindern oder zeitlich zu strecken oder durch Stimulierung der wirtschaftlichen Gesamtnachfrage das Arbeitsplatzangebot zu erweitern. Dies gilt im besonderen für:

- o die konventionelle staatliche Konjunkturpolitik, die über globale Investitionsanreize und andere monetäre oder fiskalische Maßnahmen zur Steuerung des Wirtschaftswachstums die Arbeitskräftenachfrage beleben (oder drosseln) soll;

- o die undifferenzierte Herabsetzung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit;
- o die plötzliche Verminderung der Zahl der Erwerbstätigen, etwa durch Verlängerung der Schulpflicht, Herabsetzung des Rentenalters oder Einschränkung der Ausländerbeschäftigung.

Globale, nachfrage- oder angebotsbezogene Interventionen in den Arbeitsmarkt lassen nur dann die erwünschten Wirkungen erwarten, wenn man davon ausgehen kann, daß die Märkte so wenig strukturiert sind, daß sich die Nachfrageimpulse bzw. die Entzugseffekte mehr oder weniger gleichmäßig auf alle Beschäftigungsbereiche ausbreiten und verteilen.

Sind die Märkte mit Mobilitäts- und Substitutionsschranken durchzogen, so diffundieren die Impulse nicht mehr oder nicht mehr gleichmäßig, sondern werden durch die Schranken gebrochen; dann wirken undifferenzierte Maßnahmen nicht mehr global, sondern, im Gegenteil, selektiv.

So ist bei betriebszentrierter Segmentation damit zu rechnen, daß undifferenzierte Wachstumsanreize, ein plötzlicher Entzug von Arbeitskräften oder eine plötzliche, globale Herabsetzung der Arbeitszeit im primären Arbeitsmarkt, auf dem ja nach wie vor quasi Vollbeschäftigung vorherrscht, neue Impulse für Überstunden und Mehrarbeitszeit, Rationalisierung und Preissteigerungen auslösen, bevor sie zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze führen. In anderen Worten, undifferenzierte Eingriffe würden in Teilen der Wirtschaft Überhitzung verursachen, ehe sie anderen eine auch nur mäßige Erwärmung brächten.

Umgekehrt muß die Effektivität von Maßnahmen, die ausgehend von der Phillips-Relation über eine Senkung des Beschäftigungsgrads die Inflationsneigung zügeln soll, ebenfalls in



Zweifel gezogen werden, da sich der Beschäftigungsabbau, soweit er tatsächlich erzielt wird, im wesentlichen nur oder überwiegend im sekundären Arbeitsmarkt auswirken dürfte, in dem der Lohndruck wegen der geringen bargaining-power der in diesem Segment Beschäftigten ohnehin schwach ist. Eine Verlängerung schulischer und beruflicher Ausbildungszeiten würde die an den Arbeitsmarkt gerichteten Erwartungen junger Menschen noch weiter steigen lassen und mithin die Kluft zur Qualität des Arbeitsplatzangebots im sekundären Segment noch vertiefen. Die undifferenzierte Verdrängung älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben könnte, abgesehen vom Verlust an volkswirtschaftlicher Produktivität, auch zur Folge haben, daß die Arbeitsanforderungen bei der dann verjüngten Arbeitnehmerschaft angehoben würden (sog. "Arbeitsintensivierung"). Schließlich bleibt anzuzweifeln, ob für jeden Ausländer, der die BRD verläßt, ein deutscher Erwerbsloser einen Arbeitsplatz erhalten würde, da ein größerer Teil der Ausländer Arbeitsplätze einnimmt, die von der einheimischen Erwerbsbevölkerung als wenig attraktiv angesehen werden. Schritte zum Abbau der Ausländerbeschäftigung würden vermutlich in einigen Bereichen starke Personallücken hinterlassen.

#### d) Abbau der Segmentation

Die gegenwärtige Beschäftigungslage in der Bundesrepublik gleicht, bildlich gesprochen, einem Agraranbaugebiet mit einem defekten Bewässerungssystem. Ein Teil der Anbauflächen ist ungenutzt oder droht mangels Feuchtigkeitzufuhr auszutrocknen. Die Wasserleitungsanlage ist an verschiedenen Stellen verstopft oder verkalkt. Deshalb führt der Versuch, durch Erhöhung des Wasserdrucks auch die unterversorgten Flächen noch genügend zu bewässern, zu Stauungen vor den undurchlässigen Rohrstellen und zur übermäßigen Berieselung eines Teils der Anbaugelände.

Zur Lösung des Problems werden vor allem folgende Vorschläge diskutiert:

- o Reduzierung des Wasserdrucks auf ein Maß, das nirgendwo im Anbaugebiet Überschwemmung erzeugt, aber einige Gebiete der Trockenheit ausliefert;
- o Erhöhung des Wasserdrucks, so daß alle Teilflächen bewässert werden, selbst auf die Gefahr der Überschwemmung eines Teils der Agrarfläche;
- o vollständiger Verzicht auf die Bewässerungsanlage bis zur quasi autogen sich vollziehenden Restaurierung des "natürlichen" Wasserhaushalts auf der gesamten Nutzfläche;
- o Verkleinerung der Anbaufläche, um mit verringerter Wasserzufuhr alle verbleibenden Parzellen ausreichend zu versorgen oder Stilllegung derjenigen Anbauflächen, die wegen Wassermangels nicht oder ungenügend genutzt werden können.

Im Grunde sind alle diese Vorschläge unbefriedigend, da sie entweder vorhandene produktive Ressourcen ungenutzt lassen, was bei den Betroffenen zu wirtschaftlichen Einbußen und auf längere Sicht zu politischer Destabilisierung führen kann, oder durch ein Zuviel an Stimulation in einem Teil der Wirtschaft zu Überreaktionen führen, die auf längere Sicht erneut strukturelle Schäden verursachen.

Demgegenüber müßte die richtige Therapie lauten: Die defekte Bewässerungsanlage durch Entfernung der Verstopfungszonen reparieren, damit die unterversorgten Flächen wirtschaftlich reaktivieren und die Funktionsfähigkeit der Bewässerungsanlage als solche wieder herstellen. Auf das Be-

schäftigungssystem übertragen hieße dies, die Segmentations-tendenzen auf dem Arbeitsmarkt und auf den kontingenten Gütermärkten durch gezielte Eingriffe abzubauen, um damit der Marginalisierung von Teilen der Arbeitnehmer (wie auch Teilen der Wirtschaft) zu begegnen und zugleich Spielraum für die Anwendung der gesamtwirtschaftlichen Steuerung wiederzugewinnen.

Dies ist ohne Zweifel eine Aufgabe, deren Bewältigung längere Zeit in Anspruch nehmen wird. Mittlerweile müßte durch gezielte Wasserzufuhr verhindert werden, daß ein Teil der berachtteiligten Flächen austrocknet, d.h. es müssen kurzfristig selektive Beschäftigungsmaßnahmen eingeleitet werden, die vor allem die Beschäftigungschancen der schwachen Gruppen schnell verbessern. Es muß also eine kurz- wie auch eine langfristige Strategie geben.<sup>1)</sup>

Für den Abbau der Segmentationstendenzen ist die Erkenntnis wichtig, daß die Segmentation wie der gegenwärtige Arbeitslosensockel nicht ausschließlich das Ergebnis der Krise 1974/75 sind, sondern in ihren Wurzeln in die Phasen rapiden Wachstums während der sechziger Jahre zurückreichen; sie stellen gleichsam "gewachsene" Probleme dar. Während bis zu Beginn der siebziger Jahre in der BRD vor allem die - auch durch staatliche Politiken - induzierte Verknappung von Arbeitskraft die betriebszentrierte Arbeitsmarktsplaltung vorangetrieben hat, ist es seit der Krise 1974/75 die Unterbeschäftigung. Diese Unterbeschäftigung abzubauen, erfordert mehr als den Einsatz konventioneller Investitionshilfen, solange diese unter der gegebenen Konstellation ökonomischer Anreize eher zur Investition in Sachkapital als zu vermehrter Beschäftigung von Arbeitskräften führen.

<sup>1)</sup> Vgl. auch Lutz, B., Sieben magere Jahre ..., a.a.O., (Manuskript S. 33 ff.)

Hier gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, bei denen die betrieblichen Investitions- und Allokationsentscheidungen "beschäftigungsfreundlicher" werden. Unter anderem sind alle öffentlichen Subventionen und Investitionshilfen daraufhin zu prüfen, ob sie nicht die Substitution von Arbeitskraft durch Kapital begünstigen.

Sodann bedarf es wirksamer Maßnahmen zur Bekämpfung der Segmentierungskräfte im Arbeitsmarkt. Das Arbeitsförderungs-gesetz in seiner gegenwärtigen Form kann lediglich dort wirksam werden, wo man von fachlich strukturierten Teil-märkten sprechen kann. Die Spaltung des Arbeitsmarkts in betriebliche Teilmärkte ist mit dem gegebenen Instrumenta-rium kaum aufzuhalten. Die gegenwärtig sich abzeichnenden und aller Voraussicht nach sich in der Zukunft noch stärker konturierenden neuralgischen Stellen in der Arbeitsmarkt-struktur sind:

- o Die Barrieren zwischen den primären und sekundären Arbeitsmarktsegmenten, d.h. konkret zwischen Stamm- und Randbelegschaft, Beschäftigung an sicheren Ar-beitsplätzen im Hauptwerk eines Unternehmens und der unsicheren Beschäftigung auf den verlängerten Werk-bänken von Zweigbetrieben; und schließlich zwischen Beschäftigung in konjunkturabhängigen und konjunktur-unabhängigen Unternehmen.
- o Die Barriere zwischen Beschäftigung und Nichtbeschäf-tigung, was sich nicht wie im ersten Fall durch die Schwierigkeit äußert, einen stabilen Arbeitsplatz zu finden, sondern (für bestimmte Arbeitskräftekatego-rien und in bestimmten Beschäftigungsbereichen) darin, überhaupt einen Arbeitsplatz zu erhalten.

Vorübergehend könnte der Segmentierung begegnet werden durch die (erweiterte) Gewährung marginaler Beschäftigungsprämien an Beschäftigter, die zusätzliche Arbeitsplätze, insbesondere für die benachteiligten Problemgruppen des Arbeitsmarkts, schaffen.<sup>1)</sup>

Im Unterschied zu den konventionellen Investitionsanreizen, bei denen fraglich bleibt, ob sie zu vermehrtem Arbeitsplatzangebot oder - was bei der Dominanz betriebsinterner Arbeitsmärkte wahrscheinlicher ist - eher zu arbeitsparenden Rationalisierungsinvestitionen führen, ist bei der Subventionierung zusätzlicher Arbeitsplätze die Gewähr eines höheren Beschäftigungsgrads eher gegeben. Analytisch gesehen könnten diese Subventionen die beschäftigungsmindernde Wirkung der Segmentation dadurch reduzieren, daß sie das Niveau der fixen Beschäftigungskosten des Grenzarbeiters senken.

Auf längere Sicht muß die Subventionierung marginaler Beschäftigung ergänzt werden durch Schaffung bzw. Modifikation gesetzlicher und tarifvertraglicher Rahmenbedingungen mit der generellen Zielsetzung einer Minderung der Barrieren, die dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel sowie dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis entgegenstehen. Die nunmehr gesetzlich garantierte Transferierbarkeit von betrieblichen Altersrenten und anderen Ansprüchen ist ein kleiner Schritt in diese Richtung. Ein weiterer bestünde darin, zu prüfen, ob nicht ein Teil des öffentlichen Leistungsangebots, das die intra-marginalen Anpassungskosten der Beschäftigung für die Unternehmen reduziert, wie z.B. das Kurzarbeitergeld oder die öffentlich finanzierten Maßnahmen der beruflichen Fortbildung, per saldo eher unerwünschte strukturelle Auswirkungen zeigt.

<sup>1)</sup> Vgl. Rehn, G., Needs and Methods for Further Development of Manpower Policy (Manuskript), Stockholm, Dezember 1976; vgl. auch: Beschäftigungsperspektiven in der Gemeinschaft bis 1980, a.a.O., S. 59 ff.

Zumindest teilweise liegt, wie oben im einzelnen ausgeführt, der Grund für die Segmentation in der Disponibilität von Arbeitsplätzen und Arbeitsmärkten, mit denen die Unternehmen auf (z.B. konjunkturelle) Bedarfsschwankungen reagieren; die Folgen sind ein starkes Gefälle bei den Anforderungen und Gratifikationen zwischen stabilen und instabilen Arbeitsplätzen, die wiederum zu (chronisch) hohen Raten zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels im sekundären Arbeitsmarkt führen. Diesem Gefälle in der Qualität der Arbeitsplätze kann nur durch die stärker "qualitativ" ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik begegnet werden, die geeignet ist, die Kluft zwischen dem Arbeitsplatzangebot und den Erwartungen der Arbeitskräfte abzubauen.

## Zu den Arbeiten des Herausgebers

Qualifizierung, Mobilität und Einsatz von Arbeitskräften, technisch-organisatorische Veränderung von Arbeitsprozessen im Betrieb, Reformen im Bildungs- und Berufsbildungssystem, Sicherung gegenüber sozialen Risiken, Humanisierung der Arbeitswelt und ähnliche gesellschaftliche Probleme sind gegenwärtig viel diskutierte Themen in der politischen Öffentlichkeit.

Die Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, nehmen auf diese Probleme Bezug.

Im Gegensatz zu zahlreichen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, in denen in verengter oder ausschließlich anwendungsbezogener Orientierung Einzelprobleme unmittelbar als Forschungsgegenstand betrachtet und isoliert untersucht werden, werden in den Forschungsprojekten des Instituts die objektiven Bedingungen der Entwicklung von gesellschaftlichen Problemen in die Forschungsperspektive miteinbezogen. Durch Rekurs auf gegebene gesellschaftlich-historische Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise wird versucht, über die "Unmittelbarkeit" des Vorgefundenen hinauszugehen und in begrifflicher und theoretischer Analyse von konkreten Formen gesellschaftlicher Reproduktion einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung zu leisten. Der Anspruch an theoretische Fundierung in den Arbeiten des Instituts zielt jedoch nicht auf die Ausarbeitung globaler Theorien "spätkapitalistischer Gesellschaften", in denen zwar Aussagen über objektive gesellschaftliche Strukturen und Entwicklungs-

tendenzen gemacht werden, der Zusammenhang zwischen konkreten empirischen Erscheinungsformen und jenen objektiven gesellschaftlichen Bedingungen jedoch im dunkeln bleibt oder nur unvermittelt hergestellt werden kann.

Werden keine theoretischen Bemühungen angestellt, um die konkrete Vermittlung gesellschaftlicher Strukturbedingungen kapitalistischer Produktionsformen in empirischen Untersuchungsobjekten aufzuzeigen, bleibt der Erklärungswert gesellschaftstheoretischer Ansätze relativ gering, bleibt es bei der unverbundenen Gegenüberstellung von sogenannter angewandter Forschung und theoretischer Grundlagenforschung.

Auf die Überwindung dieses Gegensatzes richten sich die Intentionen des Instituts, indem es in seinen Arbeiten auch den Vermittlungsprozeß selbst zum Gegenstand theoretischer und empirischer Untersuchungen macht. In der inhaltlichen Forschungsperspektive schlägt sich dieses Bemühen in der Konzentration auf zwei zentrale analytische Kategorien nieder.

(1) Auf der Grundlage theoretischer Annahmen über Strukturbedingungen einer industriell-kapitalistischen Gesellschaft wird die Analyse und die begriffliche Durchdringung des Verhältnisses von Betrieb (als analytischem Begriff) und allgemeinen Bedingungen gesellschaftlicher Produktion zum zentralen Bezugspunkt theoretischer und empirischer Arbeiten. Im Betrieb schlägt sich - auf der gegenwärtigen Stufe der Entwicklung des gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs - konkret das jeweilige gesellschaftliche Verhältnis von Arbeit und Kapital als "unmittelbares" Handlungs- und Entscheidungsproblem nieder. Über die in analytischen Dimensionen zu fassenden Strategien



von Betrieben kann der Durchsetzungsprozeß der objektiven gesellschaftlichen Strukturbedingungen in konkrete betriebliche Handlungsbedingungen und betriebliche Interessen untersucht werden.

(2) In derselben Perspektive setzt der zweite Forschungsschwerpunkt des Instituts an der analytisch-begrifflichen Bestimmung der Kategorie des Staates an. Staatliche und andere öffentliche Institutionen und Aktivitäten werden in ihrer Funktion und Genese als Lösungsformen von Problemen des in seiner Struktur und Entwicklung widersprüchlichen gesellschaftlichen Verwertungszusammenhangs bestimmt. Diese beiden zentralen Forschungsperspektiven wurden und werden im Institut in einzelnen Forschungsprojekten formuliert und bearbeitet, die sich - wenn auch in unterschiedlicher Weise - als spezifische Erklärungsschritte zur Ausarbeitung der genannten theoretischen Ansätze verstehen. Auch dort, wo in überwiegend empirischen Untersuchungen dieser theoretische Impetus nicht ausgewiesen wird, ist er implizit in Auswahl, Durchführung und Zielsetzung in das jeweilige Forschungsprojekt eingegangen.

Da der theoretische Anspruch nie isoliert, sondern immer in Verbindung mit der Frage nach der politischen und praktischen Relevanz von Forschungsprojekten gestellt wird, glaubt das Institut, den Dualismus von unreflektierter anwendungsorientierter Forschung und politisch irrelevanter theoretischer Forschung als falsche Alternative ausweisen und überwinden zu können. Das Institut sucht dies gerade in seinen empirischen und anwendungsorientierten Forschungen nachzuweisen.

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V., München, besteht seit 1965 in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Mitglieder sind vorwiegend Münchner Sozialwissenschaftler. Die etwa 25 Mitarbeiter sind Volkswirte, Soziologen, Juristen. Das Institut finanziert sich ausschließlich über seine laufenden Projekte.

INSTITUT FÜR  
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FORSCHUNG E.V.  
MÜNCHEN

# Neuerscheinungen des ISF 1975 - 1978

---

## Reihe: Arbeiten des ISF München

- Lutz, B., Krise des Lohnanreizes - Ein empirisch-historischer Beitrag zum Wandel der Formen betrieblicher Herrschaft am Beispiel der deutschen Stahlindustrie, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975
- Düll, K., Industriesoziologie in Frankreich - Eine historische Analyse zu den Themen Technik, Industriearbeit, Arbeiterklasse, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975
- Lutz, B., Kammerer, G., Das Ende des graduierten Ingenieurs? - Eine empirische Analyse unerwarteter Nebenfolgen der Bildungsexpansion, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975
- Binkelman, P., Böhle, F., Schneller, I., Industrielle Ausbildung und Berufsbildungsrecht - Betriebliche Interessen und Öffentliche Einflußnahme in der beruflichen Grundbildung, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975
- Asendorf-Krings, I., Drexel, I., Kammerer, G., Lutz, B., Nuber, Ch., Reform ohne Ziel? - Zur Funktion weiterführender beruflicher Schulen - Eine bildungspolitische Analyse auf empirisch-statistischer Grundlage, Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt/Köln 1975
- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München, Hrsg., Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I - Beiträge aus der laufenden Forschungsarbeit, Aspekte Verlag, Frankfurt, 1976
- Schultz-Wild, R., u.a., Personalpolitik in der Absatzkrise - Strategien und Maßnahmen betrieblicher Problembewältigung (Arbeitstitel), Campus Verlag, Frankfurt, Frühjahr 1978
- Marquardt, R., Sonderschule - und was dann? - Zur Situation der Sonderschüler auf dem Arbeitsmarkt und im Beruf, Campus Verlag, Frankfurt, Frühjahr 1978
- Sengenberger, W., Der gespaltene Arbeitsmarkt - Ein Reader zur Theorie der Arbeitsmarktsegmentation, Campus Verlag, Frankfurt, Frühjahr 1978

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung,  
München, Hrsg., Betrieb - Arbeitsmarkt - Quali-  
fikation II, Campus Verlag, Frankfurt, Frühjahr  
1978

Reihe: Forschungsberichte aus dem ISF München

- Maase, M., Sengenberger, W., Weltz, F., Weiterbil-  
dung - Aktionsfeld für den Betriebsrat? - Eine  
Studie über Arbeitnehmerinteressen und betrieb-  
liche Sozialpolitik, Europäische Verlagsanstalt,  
Köln/München 1975
- Einkelmann, P., Schneller, I., Berufsbildungsreform  
in der betrieblichen Praxis - Eine empirische Un-  
tersuchung zur Wirksamkeit öffentlich-normativer  
Regelungen bei der Steuerung betrieblichen Han-  
delns, Aspekte Verlag, Frankfurt/München 1975
- Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur - Ansätze  
zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts,  
Aspekte Verlag, Frankfurt/München 1975
- Düll, K., Sauer, D., Schneller, I., Altmann, N.,  
Öffentliche Dienstleistungen und technischer  
Fortschritt - Eine Untersuchung der gesellschaft-  
lichen Bedingungen und Auswirkungen von technisch-  
organisatorischen Veränderungen in der Deutschen  
Bundespost, 2 Bde., Aspekte Verlag, Frankfurt/  
München 1976
- Drexel, I., Nuber, Ch., v. Behr, M., Zwischen An-  
lernung und Ausbildung - Qualifizierung von  
Jungarbeitern zwischen Betriebs- und Arbeitnehmer-  
interessen, Aspekte Verlag, Frankfurt/München  
1976
- Lutz B. unter Mitwirkung von Schultz-Wild, R.,  
v. Behr, M., Personalplanung in der gewerbli-  
chen Wirtschaft der Bundesrepublik, Ergebnisse  
der Betriebserhebung 1975 - Bd. I, Campus Ver-  
lag, Frankfurt/München 1977